

**T.C.
TÜRKISCH-DEUTSCHE UNIVERSITÄT
INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN
INTERKULTURELLES MANAGEMENT MASTERPROGRAMM**

**DIE AUSWANDERUNG VON TÜRKEISTÄMMIGEN
AUS DEUTSCHLAND IN DIE TÜRKEI**

MASTERARBEIT

Ezgi DÖNMEZ

BETREUERIN

Dr. Martina MALETZKY DE GARCIA

ISTANBUL, Dezember 2023

**T.C.
TÜRKISCH-DEUTSCHE UNIVERSITÄT
INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN
INTERKULTURELLES MANAGEMENT MASTERPROGRAMM**

**DIE AUSWANDERUNG VON TÜRKEISTÄMMIGEN
AUS DEUTSCHLAND IN DIE TÜRKEI**

MASTERARBEIT

**Ezgi DÖNMEZ
(218112004)**

**BETREUERIN
Dr. Martina MALETZKY DE GARCIA**

ISTANBUL, Dezember 2023

INHALTSVERZEICHNIS

Tabellenverzeichnis.....	III
Özet.....	IV
Zusammenfassung.....	V
Abstract.....	VI
1. Einleitung.....	1
2. Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland.....	3
2.1 Bildung.....	3
2.2 Erwerbsleben und finanzielle Situation.....	7
2.3 Zugehörigkeitsgefühl/Identifikation.....	12
3. Auswanderung von Personen mit türkischem Migrationshintergrund aus Deutschland in die Türkei.....	15
3.1 Stand der Auswanderung.....	15
3.2 Gründe für die Auswanderung.....	21
4. Auswanderer mit türkischem Migrationshintergrund aus Deutschland in der Türkei.....	26
5. Theorie.....	31
5.1 Karrierekapitaltheorie.....	31
5.2 Identitätstheorie.....	33
6. Methodik.....	35
6.1 Sample.....	35
6.2 Datenerhebung.....	39
6.3 Datenauswertung.....	42
7. Ergebnisse.....	45
7.1 Bildung in Deutschland.....	45
7.2 Erwerbsleben und finanzielle Situation in Deutschland.....	47
7.3 Zugehörigkeitsgefühl/Identifikation.....	50
7.4 Gründe für die Auswanderung aus Deutschland in die Türkei.....	56
7.5 Erwerbsleben in der Türkei.....	59

7.6 Karrierekapitaltheorie.....	64
7.6.1 Ökonomisches Kapital.....	64
7.6.2 Soziales Kapital.....	66
7.6.3 Kulturelles Kapital.....	67
7.6.4 Symbolisches Kapital.....	69
7.7 Soziales Leben und Integration in der Türkei.....	71
8. Diskussion.....	78
9. Fazit.....	83
10. Literaturverzeichnis.....	86

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Daten der untersuchten Teilnehmer.....	37
Tabelle 2: Interviewleitfaden.....	39
Tabelle 3: Kodierleitfaden.....	43

ÖZET

Bu tez, Türk kökenli insanların Almanya'dan Türkiye'ye göçünü ele almaktadır. Tezin amacı, Türk kökenli insanların Almanya'dan Türkiye'ye göç etmelerinin nedenlerini ve Türkiye'deki yaşamlarının nasıl olduğunu göstermektir. Bu amaçla, Almanya'dan Türkiye'ye göç eden ikinci ve üçüncü kuşaktan on Türk kökenli kişiyle uzman röportajları içeren bir araştırma yapılmıştır. Röportajlar tamamlandıktan sonra, akabinde nitel içerik analizi kullanılarak değerlendirilebilmeleri için yazıya dökülmüştür. Araştırmanın sonuçları, ikinci ve üçüncü kuşak Türk kökenli insanların Almanya'dan Türkiye'ye göç etmelerinin en yaygın nedenlerinin üniversite eğitimi, yaşam tarzı, aile veya eş ile vatan veya aidiyet duygusu olduğunu göstermekte ve duygusal nedenlerin ekonomik nedenlerden daha önemli olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Almanya'dan göç eden ikinci ve üçüncü kuşak Türk kökenli insanlar Türkiye'de iyi iş olanaklarına, yüksek yaşam standardına ve yüksek itibara sahip olsalar da Türkiye'de yaşamının birçok dezavantajları vardır, örneğin kültürel farklılıklar nedeniyle Türkiye'deki insanlarla anlaşmanın zorluğu gibi. Son olarak, göç edenlerin Türkiye'den tekrar Almanya'ya olası geri dönüşü bu tezde ele alınmamıştır ve hâlâ araştırılması gereken bir konudur.

Anahtar Kelimeler: Almanya'daki Türk kökenli insanlar, göç, Almanya, Türkiye

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei. Das Ziel der Arbeit ist es, darzustellen, was die Gründe für die Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei sind und wie ihr Leben in der Türkei ist. Dafür wurde eine Untersuchung durchgeführt, welche Experteninterviews mit zehn türkeistämmigen Personen der zweiten sowie dritten Generation, die aus Deutschland in die Türkei ausgewandert sind, beinhaltet. Nachdem die Interviews geführt worden sind, wurden sie transkribiert, damit sie anschließend anhand der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet werden konnten. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die häufigsten Gründe für die Auswanderung von Türkeistämmigen der zweiten sowie dritten Generation aus Deutschland in die Türkei das Studium, der Lebensstil, die Familie beziehungsweise der Partner, sowie das Heimat- beziehungsweise Zugehörigkeitsgefühl sind, und verdeutlichen, dass emotionale Gründe relevanter sind als wirtschaftliche Gründe. Auch wenn türkeistämmige Auswanderer der zweiten sowie dritten Generation aus Deutschland in der Türkei insgesamt gute Arbeitsmarktchancen haben, einen hohen Lebensstandard sowie ein hohes Ansehen besitzen, gibt es dennoch viele Nachteile am Leben in der Türkei, wie zum Beispiel die Herausforderung, sich mit den Menschen in der Türkei zu verstehen angesichts der kulturellen Unterschiede. Schließlich wurde die mögliche Rückkehr der Auswanderer aus der Türkei wieder nach Deutschland in dieser Arbeit nicht untersucht, was ein Thema ist, das noch Forschungsbedarf hat.

Schlüsselwörter: Türkeistämmige in Deutschland, Auswanderung, Deutschland, Türkei

ABSTRACT

This thesis deals with the emigration of people of Turkish origin from Germany to Turkey. The aim of the thesis is to present what the reasons for the emigration of people of Turkish origin from Germany to Turkey are and how their life in Turkey is. For this purpose, a study was conducted that includes expert interviews with ten second and third generation persons of Turkish origin who have emigrated from Germany to Turkey. After the interviews were conducted, they were transcribed so that they could then be evaluated on the basis of qualitative content analysis. The results of the study show that the most frequent reasons for the emigration of second and third generation people of Turkish origin from Germany to Turkey are studies, lifestyle, family or partner, as well as a sense of home or belonging, and illustrate that emotional reasons are more relevant than economic reasons. Even though second and third generation emigrants of Turkish origin from Germany have overall good job market opportunities, possess a high standard of living as well as a high reputation, there are nevertheless many disadvantages of life in Turkey, such as the challenge of getting along with people in Turkey given the cultural differences. Finally, the possible return of emigrants from Turkey back to Germany was not investigated in this thesis, which is a topic that still needs research.

Keywords: people of Turkish origin in Germany, emigration, Germany, Turkey

1. EINLEITUNG

Nach dem Zweiten Weltkrieg hatte die Bundesrepublik Deutschland in den 1950er Jahren einen enormen Wirtschaftsaufschwung, woraufhin in verschiedenen Branchen ein Arbeitskräftemangel entstand. Währenddessen herrschte in der Türkei eine Wirtschaftskrise und eine hohe Arbeitslosigkeit, weswegen ein großes Interesse an der Arbeit in der Bundesrepublik bestand. Demzufolge unterzeichnete die Bundesrepublik Deutschland Anwerbeabkommen mit mehreren Ländern, unter anderem am 30. Oktober 1961 auch mit der Türkei, woraufhin ungefähr 870.000 Arbeiterinnen sowie Arbeiter bis zum Anwerbestopp im Jahre 1973 aus der Türkei in die Bundesrepublik gingen, von denen ungefähr 500.000 wieder in die Türkei zurückkehrten. Denn die *Gastarbeiter* sollten in der Bundesrepublik nicht auf Dauer bleiben, sondern nur für eine begrenzte Zeit. Aber viele blieben weiterhin in der Bundesrepublik und brachten ihre Familien aus der Türkei, sodass die Anzahl der Menschen mit einer türkischen Staatsbürgerschaft auf 1,4 Millionen stieg. Dies hat schließlich dazu geführt, dass heute ungefähr drei Millionen Menschen mit einem türkischen Migrationshintergrund seit mehreren Generationen in Deutschland leben und die größte Minderheit darstellen (Bundeszentrale für politische Bildung 2021: 1).

Die vorliegende Arbeit behandelt die Auswanderung von Türkeistämmigen¹ aus Deutschland in die Türkei. Mit Auswanderung ist gemeint, dass Menschen ihr Aufenthaltsland verlassen und in ein anderes Land ziehen. In dieser Arbeit geht es aber nicht um die Rückwanderung der *Gastarbeiter* aus Deutschland wieder in die Türkei, sondern um die Auswanderung ihrer Nachfahren aus Deutschland in die Türkei. Das heißt, es geht um die Auswanderung von den Kindern sowie Enkelkindern der *Gastarbeiter*, also von den Türkeistämmigen der zweiten sowie dritten Generation in Deutschland. Dabei sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden: „Was sind

1, 'Türkeistämmige' umfasst Personen mit einem Migrationshintergrund aus der Türkei, also Türken, Kurden und andere Volksgruppen“ (Kreienbrink et al. 2014: 15). Ein Migrationshintergrund ist vorhanden, wenn Personen „seit 1950 nach Deutschland zugewandert sind oder in Deutschland mit ausländischer Staatsangehörigkeit geboren wurden oder mindestens einen Elternteil haben, der seit 1950 nach Deutschland zugewandert ist oder mindestens einen Elternteil haben, der in Deutschland mit ausländischer Staatsangehörigkeit geboren wurde“ (Schührer 2018: 13f.). In der Forschung werden aber verschiedene Bezeichnungen verwendet.

die Gründe für die Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei?“ und „Wie ist das Leben der türkeistämmigen Auswanderer aus Deutschland in der Türkei?“. Darüber hinaus werden die Karrierekapitaltheorie von Mayrhofer et al. (2004) und die Identitätstheorie von Foroutan (2013) genutzt, da die Karriere sowie die Identität eine Rolle spielen könnten bei der Auswanderung. Für die Beantwortung der Forschungsfragen werden zehn türkeistämmige Personen der zweiten sowie dritten Generation, die aus Deutschland in die Türkei ausgewandert sind, untersucht. Das Ziel der Arbeit ist es, die Gründe für die Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei zu illustrieren und deren Leben in der Türkei zu veranschaulichen. Der Zweck dieser Arbeit ist schließlich, die Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei empirisch zu erforschen und vorhandenen Untersuchungen gegenüberzustellen.

Die Arbeit besteht aus einem theoretischen und einem empirischen Teil. Der theoretische Teil basiert auf vorhandenen Untersuchungen und veranschaulicht die Bildung, das Erwerbsleben, die finanzielle Situation und das Zugehörigkeitsgefühl beziehungsweise die Identifikation von Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland, den Stand der Auswanderung sowie die Gründe für die Auswanderung von Personen mit türkischem Migrationshintergrund aus Deutschland in die Türkei, und schließlich die Auswanderer mit türkischem Migrationshintergrund aus Deutschland in der Türkei. Des Weiteren werden die Karrierekapitaltheorie von Mayrhofer et al. (2004) und die Identitätstheorie von Foroutan (2013) aufgeführt, da die Karriere sowie die Identität eine Rolle spielen könnten bei der Auswanderung. Der empirische Teil der Arbeit basiert auf der Untersuchung von zehn türkeistämmigen Personen, die aus Deutschland in die Türkei ausgewandert sind, und beinhaltet die Methodik, welche das Sample, die Datenerhebung und die Datenauswertung darstellt. Anschließend werden die Ergebnisse der Untersuchung veranschaulicht, wobei die Bildung, das Erwerbsleben und die finanzielle Situation in Deutschland, das Zugehörigkeitsgefühl beziehungsweise die Identifikation, die Gründe für die Auswanderung aus Deutschland in die Türkei, und das Erwerbsleben, das soziale Leben sowie die Integration in der Türkei analysiert werden. Außerdem werden die Karrierekapitaltheorie und die Identitätstheorie auf das Sample angewendet. Bevor die Arbeit mit einem Fazit beendet wird, werden die

wichtigsten Ergebnisse in der Diskussion zusammengefasst sowie hervorgehoben.

Das Thema dieser Arbeit ist forschungsrelevant, weil es viele Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland gibt, die sich für eine Auswanderung in die Türkei entscheiden, auch wenn sie in Deutschland geboren sowie aufgewachsen sind. Aufgrund der Aktualität des Themas und dessen Zukunftsrelevanz hat es eine hohe Wichtigkeit für die Forschung. Während die Arbeit auf der einen Seite ein Vorbild für andere Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland darstellen kann, die ebenfalls in die Türkei auswandern wollen, kann sie auf der anderen Seite, dadurch dass die Gründe für die Auswanderung in die Türkei und das Leben dort dargestellt werden, darauf hinweisen, hinsichtlich welcher Faktoren Verbesserungsbedarf besteht, damit weniger Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland die Entscheidung treffen, in die Türkei auszuwandern.

2. PERSONEN MIT TÜRKISCHEM MIGRATIONSHINTERGRUND IN DEUTSCHLAND

2.1 BILDUNG

Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland haben nicht nur in der Vergangenheit eine maßgebliche Rolle in der Gesellschaft eingenommen, sondern haben auch heute noch eine Bedeutung in der Gesellschaft. Doch obwohl sie seit vielen Jahren und mehreren Generationen in Deutschland leben, beweisen Untersuchungen, dass vor allem Menschen aus der Türkei in allen Altersgruppen über ein viel geringeres Bildungsniveau verfügen als Menschen ohne einen Migrationshintergrund (Sauer 2010: 62). Eine Statistik, die den Bildungsstand der Bevölkerung mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland im Jahre 2022 darstellte, zeigt, dass 20,7 Prozent der Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland keinen Schulabschluss hatten und 21,7 Prozent nur einen Hauptschulabschluss besaßen. Weiterhin hatten lediglich 6,6 Prozent eine Fachhochschulreife, 14,9 Prozent das Abitur,

und 16,9 Prozent einen Realschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss. Schließlich befanden sich die restlichen 19,2 Prozent noch weiterhin in der schulischen Ausbildung oder besuchten noch nicht die Schule. Diese Statistik unterstreicht, dass die Bevölkerung mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland ein geringes Bildungsniveau hat, da mehr als die Hälfte derjenigen, die keine Schulbildung mehr erwerben, entweder über gar keinen Schulabschluss oder nur über einen geringwertigen Abschluss verfügte (Statista 2023: 1).

Ein triftiger Grund für die schlechte Statistik sind die Schulempfehlungen in der Grundschule. Zahlreiche Untersuchungen stellten heraus, dass die Schulempfehlungen für Kinder mit türkischem Migrationshintergrund wesentlich ungünstiger ausfallen als für Kinder ohne einen Migrationshintergrund. Besonders unterschiedlich sind die Empfehlungen in Bezug auf das Gymnasium und die Hauptschule (Lang et al. 2016: 77; Sürig et al. 2011: 43f.). Eine Studie mit 95 Befragten, die die Schulempfehlungen der zweiten Generation der Türkeistämmigen in Deutschland untersuchte, zeigt, dass 28 Prozent der türkeistämmigen Befragten eine Hauptschulempfehlung erhielten, wohingegen Befragte ohne einen Migrationshintergrund nur zu 8 Prozent die selbe Schulempfehlung bekamen. Im Gegensatz dazu erhielten türkeistämmige Befragte nur zu 11 Prozent eine Gymnasialempfehlung. Die Vergleichsgruppe jedoch bekam die selbe Empfehlung zu 29 Prozent. Schließlich lagen die Realschulempfehlungen bei beiden Gruppen bei 31 Prozent, was keinen Unterschied zwischen türkeistämmigen Befragten sowie Befragten ohne Migrationshintergrund darstellte. Bezüglich der Gesamtschulempfehlungen hatten türkeistämmige Befragte mit 15 Prozent eine geringere Differenz zu der Vergleichsgruppe, die zu 6 Prozent die selbe Empfehlung erhielt. Diese Untersuchung zeigt, dass Kinder mit türkischem Migrationshintergrund viel mehr Hauptschulempfehlungen und viel weniger Gymnasialempfehlungen erhalten als Kinder ohne einen Migrationshintergrund. Außerdem beweisen die Studien, dass auch wenn Kinder mit türkischem Migrationshintergrund die selben Leistungen aufweisen wie Kinder ohne einen Migrationshintergrund, sie dennoch häufiger eine Hauptschulempfehlung und seltener eine Gymnasialempfehlung bekommen. Dies verdeutlicht, dass die Schulempfehlungen der Grundschulen nicht nur auf den Noten beziehungsweise auf der Leistung von den Kindern basieren, sondern auch auf ihrem

Migrationshintergrund, was darauf hindeutet, dass Kinder mit türkischem Migrationshintergrund im deutschen Schulsystem benachteiligt werden (Lang et al. 2016: 77f.; Sürig et al. 2011: 43f.).

Dass Kinder mit türkischem Migrationshintergrund im deutschen Schulsystem benachteiligt werden und in der Grundschule häufiger Hauptschulempfehlungen und seltener Gymnasialempfehlungen erhalten, wird durch den Besuch an weiterführenden Schulen bestätigt. In einer Untersuchung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, die auf bundesweit unterschiedlichen Daten beruht, wurden Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2006/2007 an weiterführenden Schulen nach Staatsangehörigkeiten verglichen. Es wurde festgestellt, dass Schülerinnen und Schüler aus der Türkei zu einem vergleichsweise hohen Anteil die Hauptschule besuchten. Im Gegensatz dazu war der Besuch des Gymnasiums türkischer Schülerinnen und Schüler vergleichsweise gering. Die Untersuchung stellt dar, dass türkische Schüler im Schuljahr 2006/2007 zu 44,3 Prozent die Hauptschule besuchten, zu 20,8 Prozent die Realschule, zu 17,9 Prozent Schularten mit mehreren Bildungsgängen oder die Gesamtschule, und nur zu 12,2 Prozent das Gymnasium besuchten. Auf der anderen Seite besuchten türkische Schülerinnen zu 38,8 Prozent die Hauptschule, zu 22,8 Prozent die Realschule, zu 19,2 Prozent Schularten mit mehreren Bildungsgängen oder die Gesamtschule und lediglich zu 14,8 Prozent das Gymnasium (Siegert 2008: 22f.). Zum Einen verdeutlicht diese Untersuchung, dass Schülerinnen und Schüler aus der Türkei im deutschen Schulsystem nicht sehr erfolgreich sind und seltener einen hochgeschätzten Bildungsweg durchlaufen, wodurch eine Kluft zwischen türkischen Kindern und deutschen Kindern sowie Kindern anderer Staatsangehörigkeiten vorhanden ist. Zum Anderen zeigt die Untersuchung auch, dass türkische Mädchen erfolgreicher abschneiden als türkische Jungen, da sie weniger die Hauptschule und mehr das Gymnasium sowie die Realschule besuchen als die Jungen (Siegert 2008: 23). Zusätzlich stellte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge fest, dass sich das Bildungsniveau türkischer Schülerinnen und Schüler positiv entwickelt hat, da der Anteil der Hauptschüler im Vergleich zu den vorherigen Jahren abgenommen und der Anteil der Realschüler sowie der Gymnasiasten sowohl bei den Mädchen als auch bei den Jungen sich vermehrt hat. Dies bedeutet, dass sich das Bildungsniveau der

Türkeistämmigen stetig verbessert hat (Siegert 2008: 25f.).

Dass sich das Bildungsniveau der Türkeistämmigen in Deutschland erhöht hat, ist auch an deren Teilnahme an der Hochschulbildung in Deutschland ersichtlich. Eine Untersuchung des Statistischen Bundesamtes, die ausländische Studierende an deutschen Hochschulen nach deren Herkunftsländern aufteilte, stellte fest, dass im Wintersemester 2018/2019 insgesamt 394.700 Studierende in Deutschland eine ausländische Staatsangehörigkeit besaßen. Von diesen ausländischen Studierenden, die in Bildungsinländer/-innen² sowie Bildungsausländer/-innen³ unterteilt wurden, stammten 31.164 Studierende aus der Türkei, die gleichzeitig auch Bildungsinländer/-innen waren. Das bedeutet, dass die 31.164 türkischen Studierenden, die 34 Prozent aller Bildungsinländer/-innen mit ausländischer Nationalität ausmachten, nicht für ein Studium aus der Türkei nach Deutschland gekommen sind, sondern die zweite oder dritte Generation der in Deutschland lebenden Türken waren. Innerhalb der Bildungsinländer/-innen stellten mit 34 Prozent die türkischen Studierenden mit Abstand die größte Gruppe dar neben den Italienern, Griechen, Kroaten, Russen, Chinesen, Polen, Bosniern, Ukrainern und Serben. Dies bedeutet, dass Personen mit türkischem Migrationshintergrund unter allen Menschen mit Migrationshintergrund diejenigen sind, die in Deutschland am häufigsten eine Hochschulbildung genießen (Blaeschke et al. 2021: 113). Des Weiteren verdeutlichen die Daten des Deutschen Akademischen Austauschdienstes, dass die Anzahl der türkischen Studierenden in Deutschland vom Wintersemester 2000/2001 bis zum Wintersemester 2019/2020, das heißt innerhalb von 19 Jahren, um ungefähr 65 Prozent gestiegen ist, wobei die Mehrheit von ihnen Bildungsinländer darstellten, was nicht nur zeigt, dass immer mehr Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland ein Studium antreten. Die Untersuchungen deuten außerdem darauf hin, dass sich ihr Bildungsniveau im Vergleich zu den vergangenen Jahren gesteigert hat, und dass junge Türkeistämmige höher angesehene Bildungsgänge aufweisen als ihre Eltern oder Großeltern (Blaeschke et al. 2021: 113; Deutscher Akademischer Austauschdienst: 1).

2 Bildungsinländer/-innen sind Studierende mit einer ausländischen Nationalität, die in Deutschland ihre Hochschulzugangsberechtigung erlangt haben (Blaeschke et al. 2021: 113).

3 Bildungsausländer/-innen sind Studierende mit einer ausländischen Nationalität, die im Ausland ihre Hochschulzugangsberechtigung erlangt haben (Blaeschke et al. 2021: 113).

Dass die späteren Generationen der Türkeistämmigen, die in Deutschland leben, ein höher angesehenes Bildungsniveau aufweisen, bestätigt ebenfalls das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. In einer Repräsentativuntersuchung, in der 1.233 Personen mit türkischem Migrationshintergrund befragt wurden, wurde die Schulbildung der ersten sowie zweiten Generation Türkeistämmiger in Deutschland miteinander verglichen. Es wurde herausgefunden, dass sich insbesondere das Bildungsniveau der Frauen erhöht hat, da die zweite Generation türkeistämmiger Frauen eine erhebliche Verbesserung der Bildungssituation aufwies. Auch wenn die zweite Generation türkeistämmiger Männer ebenfalls eine Erhöhung des Bildungsniveaus aufwies, war diese bei den türkeistämmigen Frauen der zweiten Generation noch viel ausgeprägter. Daraus lässt sich schließen, dass mit den Jahren die Bildungssituation also das Bildungsniveau der Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland sich sowohl in Bezug auf die Frauen als auch auf die Männer verbessert hat, was darauf hindeutet, dass innerhalb der türkeistämmigen Generationen beziehungsweise Familien generell ein Bildungsaufstieg vorhanden ist. Schließlich bestätigt die Untersuchung auch, dass besonders Frauen mit türkischem Migrationshintergrund ein höheres Bildungsniveau anstreben als Männer mit türkischem Migrationshintergrund (Schührer 2018: 5f.).

2.2 ERWERBSLEBEN UND FINANZIELLE SITUATION

Innerhalb der türkeistämmigen Generationen ist nicht nur eine Verbesserung bezüglich der Bildung ersichtlich, sondern auch bezüglich der Erwerbstätigkeit. Eine Untersuchung der Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung, in der 2.000 türkeistämmige Personen befragt wurden, stellt die berufliche Stellung der ersten, zweiten und dritten Generation Türkeistämmiger in Nordrhein-Westfalen dar. Es wurde herausgefunden, dass die zweite sowie dritte Generation der Türkeistämmigen seltener angelernte Arbeiter und Angestellte waren als die erste Generation. Im Gegensatz dazu waren sie vergleichsweise häufiger als Facharbeiter und als höhere Angestellte tätig. Die Untersuchung legt dar, dass 70,4 Prozent der ersten Generation, 52,5 Prozent der

zweiten Generation und 59,1 Prozent der dritten Generation als angelernte Arbeiter und Angestellte arbeiteten. Auf der anderen Seite waren 14,8 Prozent der ersten Generation, 23,4 Prozent der zweiten Generation und 22,7 Prozent der dritten Generation als Facharbeiter beziehungsweise als Angestellte mit Ausbildung tätig. Schließlich waren 9,1 Prozent der dritten Generation und 6,1 Prozent der zweiten Generation als höhere Angestellte tätig, wohingegen zur ersten Generation keine Angaben gemacht wurden. Dies veranschaulicht, dass mit der Zeit und innerhalb der türkeistämmigen Generationen insgesamt eine Verbesserung der beruflichen Stellung beziehungsweise ein Berufsaufstieg stattgefunden hat. Dadurch kann festgestellt werden, dass das erhöhte Bildungsniveau der Türkeistämmigen in Deutschland sich auf die Erwerbstätigkeit beziehungsweise den Beruf derselben ausgewirkt hat (Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung 2014: 2).

Trotz der verbesserten beruflichen Stellung wird deutlich, dass sie im Vergleich zu anderen Migrantengruppen dennoch eine geringere Stellung im Erwerbsleben haben. Beispielsweise stellt eine Untersuchung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, die auf amtlichen Statistiken basiert, dar, dass die Erwerbstätigenquote der Türkeistämmigen unter allen Migrantengruppen am niedrigsten war, das heißt Personen mit türkischem Migrationshintergrund am wenigsten einer Beschäftigung nachgingen. Während sowohl Frauen als auch Männer aus Griechenland, Italien, Polen, Bosnien und Herzegowina, Kroatien, der Russischen Föderation und Serbien sowie Personen ohne einen Migrationshintergrund eine vergleichsweise höhere Erwerbstätigenquote als Personen mit türkischem Migrationshintergrund hatten, lag die Erwerbstätigenquote für türkische Männer bei 48,5 Prozent und für türkische Frauen bei 37,8 Prozent weit unter den Erwerbstätigenquoten der anderen Migrantengruppen (Seebaß et al. 2011: 24, 26f.). Das heißt, dass mehr als die Hälfte der 15 bis 65-jährigen Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland keiner Erwerbstätigkeit nachging also arbeitslos war, was bedeutet, dass sie in den deutschen Arbeitsmarkt am schlechtesten integriert sind. Besonders türkische Frauen, die mit einer Erwerbstätigenquote von 37,8 Prozent am geringsten einer Erwerbstätigkeit nachgingen, neigen häufiger dazu, nicht zu arbeiten (Seebaß et al. 2011: 23, 27).

Die Ergebnisse verdeutlichen einerseits, dass zwar von der ersten bis zur dritten

Generation der Türkeistämmigen eine Verbesserung bezüglich der beruflichen Stellung stattgefunden hat, andererseits sie jedoch insgesamt schlechter im Erwerbsleben dastehen als andere Migrantengruppen sowie Personen ohne Migrationshintergrund. Denn Personen mit türkischem Migrationshintergrund weisen, wie im vorherigen Kapitel veranschaulicht, Defizite im Bildungsbereich auf, die das Erwerbsleben beeinflussen. Obwohl sich ihr Bildungsniveau mit der Zeit insgesamt erhöht hat, bestehen dennoch Defizite, welche auf dem Arbeitsmarkt schwierig aufzuholen sind und die hohe Arbeitslosigkeit erklären. Dies führt letztendlich dazu, dass Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland seltener selbstständig werden und sowohl im öffentlichen Dienst als auch in den Vertrauensberufen seltener arbeiten. Schließlich sind sie auch häufiger von sozialen Leistungen abhängig (Deutscher Bundestag 2012: 25f.; Woellert et al. 2009: 37).

Auf der anderen Seite haben die geringen Arbeitsmarktchancen der Türkeistämmigen ebenfalls eine Auswirkung auf deren schlechte Position im Erwerbsleben. Denn es wurde festgestellt, dass Personen mit einem Migrationshintergrund generell geringere Arbeitsmarktchancen haben als die Deutschen, auch wenn sie eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung haben. Das heißt, dass auch wenn Personen mit einem Migrationshintergrund gleiche Abschlüsse wie die Deutschen vorweisen, zwischen beiden Gruppen nicht die selben Chancen auf dem Arbeitsmarkt herrschen. Besonders Personen mit der türkischen Staatsangehörigkeit sind von dieser Chancenungleichheit betroffen (Brück-Klingberg et al. 2008: 300; Seibert 2008: 6). Dies zeigt, dass die schlechte Stellung der Türkeistämmigen im Erwerbsleben nicht nur auf Bildungsdefizite zurückzuführen ist, sondern auch auf die Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt. Auch wenn einerseits besonders den Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit die für den Arbeitsmarkt bedeutenden Ressourcen fehlen, wodurch sie schlechter gestellt sind, herrscht in manchen Betrieben andererseits aber auch Diskriminierung, sodass bestimmte Migrantengruppen direkt schon in der Bewerbungsphase aussortiert werden (Seibert 2008: 6).

Eine Untersuchung der Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung mit 1.126 Befragten, welche die berufliche Lage der hochqualifizierten Türkeistämmigen in Deutschland veranschaulichte, zeigt, dass die

durchschnittliche Arbeitslosenquote der türkeistämmigen Hochschulabsolventen mit 8,9 Prozent viel höher war als die allgemeine Durchschnittsquote in Deutschland, welche 2,5 Prozent betrug und eine große Differenz erkennen lässt. Dies zeigt, dass Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland nach einem Hochschulabschluss häufiger arbeitslos sind als Hochschulabsolventen deutscher oder anderer Herkunft (Aver et al. 2016: 3). Weiterhin wurde festgestellt, dass 54 Prozent der türkeistämmigen Hochschulabsolventen keine Diskriminierungserfahrungen während der Bewerbungsphase machten, während 28 Prozent das Gegenteil behaupteten und weitere 18 Prozent keine Angaben dazu machten, was auf ein zwiegespaltenes Ergebnis hinweist. Da 18 Prozent der Befragten keine Antwort zu der Frage gaben, könnte es sein, dass einige von ihnen dennoch Erfahrungen diesbezüglich gemacht haben, was bedeuten würde, dass die Anzahl der türkeistämmigen Hochschulabsolventen, die Diskriminierungserfahrungen im Bewerbungsprozess machten, steigen würde. Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass Hochschulabsolventen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland zwar Chancen haben, zeitnah nach dem Hochschulabschluss sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, jedoch im Bewerbungsprozess Diskriminierung erleben können (Aver et al. 2016: 4).

Die insgesamt veränderte Stellung im Erwerbsleben in den vergangenen Jahren lässt auch eine Veränderung in der finanziellen Situation erkennen. Eine Untersuchung der Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung mit 1.000 Befragten aus Nordrhein-Westfalen stellte heraus, dass sich insgesamt die Einkommenssituation der Türkeistämmigen in den letzten 20 Jahren stark verändert hat. Die Angaben veranschaulichen, dass innerhalb der Jahre 2002 und 2019 der Anteil der Türkeistämmigen mit einem Haushaltsnettoeinkommen von weniger als 1.000 Euro im Monat von 17 Prozent auf 5 Prozent gesunken ist. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Türkeistämmigen mit einem Haushaltsnettoeinkommen von mindestens 3.000 Euro innerhalb der selben Jahre von 13 Prozent auf 41 Prozent gestiegen, was darauf hindeutet, dass das durchschnittliche Haushaltsnettoeinkommen beziehungsweise die Einkommenssituation der Türkeistämmigen sich erheblich verbessert hat (Sauer 2020: 24). Doch es wurde auch festgestellt, dass im Vergleich zum allgemeinen durchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommen in Nordrhein-Westfalen, Haushalte von

Türkeistämmigen ein viel geringeres Einkommen erzielen. Dies bedeutet, dass zwar eine stetige Verbesserung der finanziellen Situation von Türkeistämmigen stattgefunden hat, doch trotz dessen die restliche Bevölkerung im Durchschnitt eine bessere finanzielle Lage hat, was deren schlechtere Stellung in der Gesellschaft unterstreicht (Sauer 2016: 42; Sauer 2020: 24).

In Bezug auf die Beurteilung der eigenen wirtschaftlichen Situation zeigt die Untersuchung, dass im Jahre 2019 47 Prozent der Befragten in Nordrhein-Westfalen die eigene wirtschaftliche Situation als gut bewerteten, während 44 Prozent sie als teilweise gut und teilweise schlecht, und weitere 9 Prozent ihre wirtschaftliche Situation als schlecht bewerteten. Durch die Untersuchung wird deutlich, dass die Stimmung sich mit den Jahren gebessert hat, da 16 Prozent der Befragten im Jahre 1999 und 34 Prozent noch im Jahre 2005 die eigene wirtschaftliche Lage als schlecht einschätzten. Dies zeigt, dass sich innerhalb von 20 Jahren die Beurteilung der Türkeistämmigen über die eigene wirtschaftliche Situation positiv geändert hat (Sauer 2020: 25). Weiterhin wurde festgestellt, dass die Beurteilung der persönlichen wirtschaftlichen Lage mit der Zukunftserwartung und der Zufriedenheit der Person korrelieren. Das bedeutet, dass wenn momentan die persönliche wirtschaftliche Situation positiv eingeschätzt wird, die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass auch die Zukunftserwartung positiv und die Zufriedenheit höher ist. Umgekehrt kann eine schlechte Beurteilung der persönlichen wirtschaftlichen Situation sowie folglich eine schlechte Zukunftserwartung bei den Menschen Unzufriedenheit und Frustration auslösen sowie schließlich zu einer Nichtidentifikation mit der und Nichtintegration in die Gesellschaft führen. Das heißt, dass wenn insbesondere Menschen mit einem Migrationshintergrund eine gute wirtschaftliche Lage haben und sich dessen bewusst sind, sie eine positive Zukunftserwartung haben und dementsprechend zufrieden sind. Andernfalls kann es dazu führen, dass sie sich mit der Gesellschaft nicht identifizieren beziehungsweise sich nicht zugehörig fühlen und sich in diese nicht integrieren (Sauer 2016: 47, 50; Sauer 2020: 25).

2.3 ZUGEHÖRIGKEITSGEFÜHL/IDENTIFIKATION

Das Zugehörigkeitsgefühl ist ein wichtiger Faktor, damit Menschen sich in einem Ort beziehungsweise in einer Gesellschaft wohlfühlen und sich mit dieser identifizieren können. Daher ist es wichtig, dass Menschen mit einem Migrationshintergrund sich zu Deutschland zugehörig fühlen, um ein Identifikationsgefühl zu entwickeln. Eine bundesweite Umfrage aus dem Jahre 2017, welche das Zugehörigkeitsgefühl der Türkeistämmigen zu Deutschland und zur Türkei abfragte, veranschaulicht, dass 37,5 Prozent sich sehr stark und 43,3 Prozent sich eher stark zu Deutschland zugehörig fühlten, während sich 61,1 Prozent sehr stark und 27,7 Prozent eher stark zur Türkei zugehörig fühlten. Auf der anderen Seite fühlten sich 9,2 Prozent eher nicht und nur 2 Prozent gar nicht zur Türkei zugehörig, wohingegen 15,1 Prozent sich eher nicht und 4,1 Prozent sich gar nicht zu Deutschland zugehörig fühlten. Diese Umfrage verdeutlicht, dass ungefähr 80 Prozent der Befragten zu Deutschland und ungefähr 88 Prozent zur Türkei ein Zugehörigkeitsgefühl aufwiesen, womit sich die Mehrheit eindeutig mehr der Türkei zugehörig fühlte. Dies bedeutet, dass sich Personen mit türkischem Migrationshintergrund insgesamt weniger dem Land zugehörig fühlen, in dem sie leben, als dem Land, woher sie stammen, was folglich darauf hindeutet, dass sie sich weniger mit Deutschland identifizieren als mit der Türkei (Sauer 2018: 17f.; Statista 2018: 1).

Die aufgeführten Werte beziehen sich aber insgesamt auf Personen mit türkischem Migrationshintergrund, die in Deutschland leben. Jedoch deuten Untersuchungen darauf hin, dass es innerhalb der verschiedenen Generationen Unterschiede gibt, also das Zugehörigkeitsgefühl in jeder Generation unterschiedlich stark ist. Laut den Untersuchungen fühlte sich die erste Generation der Türkeistämmigen zu Deutschland am meisten zugehörig, während die zweite Generation ein geringeres Zugehörigkeitsgefühl zu Deutschland aufwies als die erste Generation. Dagegen stellte die dritte Generation mit einem deutlichen Unterschied zu den anderen beiden Generationen das geringste Zugehörigkeitsgefühl gegenüber Deutschland dar. Dieses Ergebnis veranschaulicht, dass das Zugehörigkeitsgefühl der Türkeistämmigen gegenüber Deutschland mit fortschreitender Generation nicht zu-,

sondern abgenommen hat, obwohl die nachfolgenden Generationen größtenteils in Deutschland sozialisiert sind, wohingegen die erste Generation erst im Erwachsenenalter aus der Türkei nach Deutschland emigriert ist (Sauer 2016: 91f.).

Ein wichtiger Indikator, der das Zugehörigkeitsgefühl beziehungsweise die Identifikation der Türkeistämmigen veranschaulicht, ist die Heimatverbundenheit. In der Umfrage der Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung wurden Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Nordrhein-Westfalen auch zur heimatlichen Verbundenheit mit Deutschland und der Türkei befragt. Die Umfrage stellte heraus, dass im Jahre 2015 18 Prozent der Befragten nur mit Deutschland eine heimatliche Verbundenheit fühlten, während 30 Prozent mit Deutschland sowie mit der Türkei gleichzeitig eine Heimatverbundenheit fühlten. Doch 47 Prozent der Befragten antworteten, dass sie nur die Türkei als Heimat sehen. Schließlich empfanden weitere 4 Prozent, dass sie weder in der Türkei noch in Deutschland zu Hause sind. Diese Untersuchung zeigt, dass zwar fast die Hälfte der Befragten eine heimatliche Verbundenheit mit Deutschland empfand, auf der anderen Seite aber mehr als drei Viertel von ihnen sich mit der Türkei verbunden fühlten. Dies bedeutet, dass insgesamt betrachtet Personen mit einem türkischen Migrationshintergrund eher die Türkei als ihre Heimat sehen als Deutschland, obwohl sie in Deutschland leben und die meiste Zeit ihres Lebens dort verbringen (Sauer 2016: 69; Uslucan 2017: 1). Doch beobachtet man die Heimatverbundenheit der Türkeistämmigen innerhalb der Jahre 1999 und 2015, werden über die Jahre häufige Schwankungen deutlich. Zudem ist ersichtlich, dass in den letzten Jahren die heimatliche Verbundenheit mit Deutschland gesunken ist, wohingegen die heimatliche Verbundenheit mit der Türkei gestiegen ist. Dies verdeutlicht, dass mit den späteren Generationen die Heimatverbundenheit mit der Türkei zu- und mit Deutschland abgenommen hat, was bedeutet, dass junge Türkeistämmige in Deutschland sich immer mehr zur Türkei zugehörig fühlen als zu Deutschland und sich mehr mit der Türkei identifizieren, auch wenn sie in Deutschland geboren und aufgewachsen sind (Sauer 2016: 69).

Die Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung erklärte die Ergebnisse damit, dass die sozialen Beziehungen in einem Ort und zu dessen Gesellschaft mit dem Zugehörigkeitsgefühl sowie der Identifikation des Menschen

korrelieren. Das heißt, dass wenn Personen mit türkischem Migrationshintergrund viel Kontakt zur Mehrheitsgesellschaft haben und selten oder keine Diskriminierung erleben, sie sich eher mit Deutschland beziehungsweise mit Deutschland und der Türkei gleichzeitig identifizieren, wobei die Identifikation nicht nur von der Person selbst, sondern auch von der Mehrheitsgesellschaft abhängig ist. Als Grund für die Zunahme der Verbundenheit mit der Türkei von Seiten der Nachfolgenerationen sowie das folglich steigende Zugehörigkeitsgefühl zur Türkei werden die fehlende Akzeptanz als Teil der Gesellschaft sowie als Teil Deutschlands von Seiten der Mehrheitsgesellschaft und die dementsprechend existierende Fremdzuschreibung dargestellt. Von der ersten Generation, die sich mit Deutschland verbundener fühlt als die Nachfolgenerationen, wird eine Abkehr von der Türkei nicht erwartet, wohingegen von den Nachfolgenerationen teilweise eine Entscheidung erwartet wird. Dies ist jedoch problematisch, da die Nachfolgenerationen mit Identitätsproblemen zu kämpfen haben, die sowohl eine Zugehörigkeit als auch eine Andersartigkeit gegenüber Deutschland beziehungsweise dessen Gesellschaft empfinden. Zusammenfassend zeigt dies, dass zum Einen soziale Beziehungen einen bedeutenden Einfluss auf die Zugehörigkeit haben, und zum Anderen, dass diese aber auch eine positive Auswirkung auf die Menschen haben müssen, damit sie sich zu und mit Deutschland sowie dessen Gesellschaft zugehörig fühlen und identifizieren können. Letztendlich bedeutet das, dass wenn die Mehrheitsgesellschaft in Deutschland Menschen mit türkischem Migrationshintergrund nicht akzeptiert und von ihnen erwartet, dass sie sich von der Türkei abwenden, Identitätsprobleme aufkommen können, was dazu führen kann, dass sie sich von Deutschland abkehren und eine stärkere Zugehörigkeit zu sowie Identifikation mit der Türkei entwickeln (Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung 2014: 4).

3. AUSWANDERUNG VON PERSONEN MIT TÜRKISCHEM MIGRATIONSHINTERGRUND AUS DEUTSCHLAND IN DIE TÜRKEI

3.1 STAND DER AUSWANDERUNG

Die Auswanderungsstatistiken zwischen der Türkei und Deutschland veranschaulichen, dass es in den letzten Jahren zu einer Migrationswende kam, und ab dem Jahre 2006 mehr Personen aus Deutschland in die Türkei ausgewandert sind als andersherum. Während im Jahre 1991 82.635 Personen aus der Türkei nach Deutschland auswanderten, gingen nur 36.639 Personen aus Deutschland in die Türkei, sodass ein Wanderungssaldo von ungefähr Plus 46.000 Personen für Deutschland existierte. Im Jahre 2000 bestand nur noch ein Wanderungssaldo von ungefähr Plus 10.000 Personen für Deutschland und ab dem Jahre 2006 existierte ein negatives Wanderungssaldo für Deutschland, das bis zum Jahre 2014 fort dauerte. Die Höchstzahl der Auswanderungen aus Deutschland in die Türkei wurde im Jahre 2009 erfasst, in dem 39.615 Personen in die Türkei auswanderten und nur 29.544 Personen aus der Türkei nach Deutschland gingen, was ein Wanderungssaldo von ungefähr Minus 10.000 Personen für Deutschland bedeutete (Aydin 2018: 1). Die Migrationswende ab dem Jahre 2006 zeigt, dass die Türkei nicht, wie sie früher gewesen war, nur ein Auswanderungsland ist, sondern heute auch den Status als Einwanderungsland hat. Denn es wurde festgestellt, dass neben den Rentnern auch viele Studierende und Hochqualifizierte Deutschland auf Dauer oder für eine begrenzte Zeit verlassen, um in die Türkei zu gehen, was zum positiven Wanderungssaldo der Türkei beitrug, das ab dem Jahre 2006 ersichtlich ist (Aver 2014: 30).

Die aufgeführte Statistik bezog sich aber auf die gesamten Ein- und Auswanderungen zwischen Deutschland und der Türkei ohne die Herkunft der Menschen zu berücksichtigen. Im folgenden wird die Auswanderung von Personen mit türkischem Migrationshintergrund aus Deutschland in die Türkei dargestellt. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, das auf Grundlage von amtlichen Statistiken

die Auswanderung von Türkeistämmigen darstellte, zeigt, dass nicht nur die erste Generation der Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei auswandert, sondern auch die Nachfolgenerationen auswandern. Eine Statistik, die die Auswanderung von Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit veranschaulichte, zeigt, dass die Auswanderung der ersten Generation seit dem Jahre 2008 gesunken ist. Während im Jahre 2008 noch ungefähr 14.000 Personen der ersten Generation Deutschland verließen, ist diese Zahl im Jahre 2012 auf ungefähr 12.000 Personen gesunken. Im Gegensatz dazu waren die Auswanderungszahlen der Nachfolgenerationen mit türkischer Staatsangehörigkeit innerhalb der Jahre 2007 und 2012 konstant zwischen 3.000 und 4.000 Personen im Jahr. Die Statistik veranschaulicht, dass die Auswanderungszahlen der ersten Generation viel höher sind als die Auswanderungszahlen der Nachfolgenerationen. Andererseits wird aber auch deutlich, dass die Auswanderungszahlen der ersten Generation mit der Zeit gesunken sind, während die Auswanderungszahlen der Nachfolgenerationen stetig geblieben sind. Zusätzlich ist anzumerken, dass in dieser Statistik nur Personen mit einer türkischen Staatsangehörigkeit erfasst wurden und Türkeistämmige mit einer deutschen Staatsangehörigkeit nicht aufgeführt sind (Alscher et al. 2014: 120f.). Eine weitere Statistik, welche auch Türkeistämmige mit deutscher Staatsangehörigkeit miteinbezog, zeigt, dass ihr Wanderungsverhalten sich dem der Nachfolgenerationen mit türkischer Staatsangehörigkeit ähnelt, wobei diejenigen mit einer deutschen Staatsangehörigkeit geringere Auswanderungszahlen aufweisen. Insgesamt wird dennoch deutlich, dass auch wenn Personen mit einer deutschen Staatsangehörigkeit dazu gezählt werden, die Auswanderungszahlen der ersten Generation weiterhin deutlich höher liegen als die Auswanderungszahlen der Nachfolgenerationen generell (Alscher et al. 2014: 121f.).

Betrachtet man die Altersstruktur der ausgewanderten Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei im Jahre 2011, wird deutlich, dass Personen mit einer türkischen Staatsangehörigkeit am häufigsten im Alter zwischen 25 und 44 Jahren auswanderten. Weiterhin wanderten sie auch oft im Alter zwischen 20 bis 24, 45 bis 54 sowie ab dem Alter von 65 Jahren aus Deutschland in die Türkei aus. Bei der letzteren Gruppe geht man von einer Auswanderung für den Ruhestand aus (Alscher et al. 2014: 111f.). Es ist jedoch zu beachten, dass diese Untersuchung auch Personen mit einer

türkischen Staatsangehörigkeit aufführt, die aufgrund einer Ausbildung oder als Heiratsmigranten nach Deutschland gekommen sind und das Land wieder verlassen haben. Ein wichtiges Merkmal dieser Personen ist, dass sie jung sind – zwischen 16 und 34 Jahren – und als die erste Generation gelten (Alscher et al. 2014: 123). Bei den Nachfolgegenerationen mit einer türkischen Staatsangehörigkeit ist aber festzustellen, dass sie Deutschland häufiger verlassen, wenn sie älter sind. Eine Statistik, die das Wanderungsverhalten der Nachfolgegenerationen mit türkischer Staatsangehörigkeit darstellte, verdeutlicht, dass innerhalb der Jahre 2008 und 2012 die Wanderungsrate ab dem Alter von 45 Jahren am höchsten war. Danach folgte die Gruppe der 35- bis 44-Jährigen und im Anschluss die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen (Alscher et al. 2014: 136f.). Eine weitere Statistik, welche das Wanderungsverhalten der Personen mit einer deutschen Staatsangehörigkeit veranschaulichte, zeigt, dass innerhalb der Jahre 2003 und 2012 am häufigsten die unter 18-Jährigen sowie die Gruppe der 25- bis 49-Jährigen aus Deutschland in die Türkei ausgewandert sind. Hier kann davon ausgegangen werden, dass die unter 18-Jährigen diejenigen darstellen, die aufgrund einer familiären Auswanderung in die Türkei ausgewandert sind. Die Statistik stellte auch das Wanderungsverhalten derjenigen mit einer türkischen Staatsangehörigkeit dar und zeigt deutlich, dass im selben Zeitraum am häufigsten die Gruppe der 25- bis 49-Jährigen aus Deutschland in die Türkei ausgewandert ist. Wenn das Wanderungsverhalten der Personen mit deutscher und türkischer Staatsangehörigkeit insgesamt betrachtet werden, ist ersichtlich, dass die häufigsten Auswanderungen aus Deutschland in die Türkei im Alter zwischen 25 und 49 Jahren stattfinden (Alscher et al. 2014: 113).

Durch die Untersuchung von Mustafa Nail Alkan, der die Auswanderung von Personen mit türkischem Migrationshintergrund aus Deutschland in die Türkei ebenfalls aufgriff, kann festgestellt werden, dass die Altersgruppe aus der Untersuchung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, die am häufigsten aus Deutschland in die Türkei auswandert, und die Altersgruppe aus der Untersuchung von Mustafa Nail Alkan, welche am häufigsten die Absicht hat, aus Deutschland in die Türkei auszuwandern, ähnlich sind. Denn laut der Untersuchung von Mustafa Nail Alkan aus dem Jahre 2011 planten oder beabsichtigten Befragte im Alter von 30 bis 49 Jahren am häufigsten, aus Deutschland in die Türkei zu gehen. Während nur 40 Prozent von ihnen

eine Auswanderung in die Türkei ausschlossen und 5 Prozent sich unsicher waren, beabsichtigten 3 Prozent in den nächsten 2 Jahren, 15 Prozent innerhalb von 10 Jahren und schließlich weitere 37 Prozent später in die Türkei auszuwandern. Damit zeigt die Untersuchung nicht nur, dass die Gruppe der 30- bis 49-Jährigen am häufigsten die Absicht hat, in die Türkei zu gehen, sondern auch, dass sie mit der Untersuchung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge fast übereinstimmt, bei der ersichtlich ist, dass Personen mit türkischem Migrationshintergrund aus einer ähnlichen Altersgruppe – zwischen 25 und 49 Jahren – am häufigsten auch wirklich in die Türkei auswandern. Das bedeutet, dass die geplante Auswanderung stattfindet, womit sich die Untersuchung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge sowie die Untersuchung von Mustafa Nail Alkan gegenseitig bestätigen (Alkan 2011: 14).

In Bezug auf die Geschlechterverteilung wurde herausgefunden, dass die Männer häufiger aus Deutschland in die Türkei auswandern als die Frauen. Eine Statistik des Statistischen Bundesamtes, welche die Auswanderung aus Deutschland in die Türkei innerhalb der Jahre 2003 und 2011 nach Geschlecht und Altersgruppe darstellte, zeigt, dass bei den Auswanderern mit einer türkischen Staatsangehörigkeit die Anzahl der männlichen Auswanderer in allen Altersgruppen höher war als die Anzahl der weiblichen Auswanderer. Betrachtet man den Durchschnittswert insgesamt bei den Männern, der bei 65,9 Prozent lag, und insgesamt bei den Frauen, der 34,1 Prozent war, so wird die große Differenz zwischen den beiden Geschlechtern deutlich. Im Gegensatz zu den Auswanderern mit einer türkischen Staatsangehörigkeit ist bei den Auswanderern mit einer deutschen Staatsangehörigkeit insgesamt keine große Differenz zwischen den Geschlechtern zu erkennen. Während bei den Auswanderern mit einer deutschen Staatsangehörigkeit nur in manchen Altersgruppen die Anzahl der männlichen Auswanderer höher war, überwog in den Altersgruppen von 18 bis 24 Jahren sowie von 25 bis 49 Jahren die Anzahl der weiblichen Auswanderer, sodass der Durchschnittswert insgesamt bei den Frauen mit 53,4 Prozent sogar höher war als der Durchschnittswert bei den Männern, welcher 46,6 Prozent betrug. Des Weiteren wurde bei den weiblichen Auswanderern mit deutscher Staatsangehörigkeit eine Zunahme der Auswanderung innerhalb der Jahre 2003 und 2011 festgestellt, die von 50 Prozent auf 55 Prozent angestiegen ist. Insgesamt zeigen die Daten, dass bei den Auswanderern mit einer

türkischen Staatsangehörigkeit die Anzahl der männlichen Auswanderer überwiegt und bei den Auswanderern mit einer deutschen Staatsangehörigkeit die Anzahl der weiblichen Auswanderer überwiegt, deren Zahl stetig zunimmt. Letztendlich wandern aber insgesamt mehr Männer als Frauen aus Deutschland in die Türkei aus (Alscher et al. 2014: 117f.).

In Bezug auf die Staatsangehörigkeit der Auswanderer wurde festgestellt, dass die Anzahl der Auswanderer mit einer türkischen Staatsangehörigkeit deutlich höher ist als die Anzahl der Auswanderer mit einer deutschen Staatsangehörigkeit. Während im Jahre 2003 95 Prozent der Auswanderer die türkische und 5 Prozent die deutsche Staatsangehörigkeit hatten, besaßen im Jahre 2012 82 Prozent der Auswanderer die türkische und 17 Prozent die deutsche Staatsangehörigkeit. Dies zeigt, dass Türkeistämmige mit türkischer Staatsangehörigkeit häufiger aus Deutschland in die Türkei auswandern als diejenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Es ist aber auffällig, dass sich die Zahl der Auswanderer mit deutscher Staatsangehörigkeit stetig erhöht hat, das heißt immer mehr Türkeistämmige mit einer deutschen Staatsangehörigkeit aus Deutschland in die Türkei auswandern (Alscher et al. 2014: 111).

Schließlich gibt es bezüglich der Qualifikation der Auswanderer keine einheitlichen Angaben. Während auf der einen Seite Forscher betonen, dass die Bildungsabschlüsse der türkeistämmigen Personen keine Auswirkung darauf haben, ob sie auswandern oder nicht, behaupten andere das Gegenteil. Doch worüber sich die Forscher einig sind, ist, dass je geringer die Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt ist, desto höher die Wahrscheinlichkeit der Auswanderung besteht. Das bedeutet, dass wenn die Arbeitsmarktintegration der Türkeistämmigen in Deutschland schlecht ist, sie sich häufiger dazu entscheiden auszuwandern. Des Weiteren wurde festgestellt, dass die Zufriedenheit mit dem Job ebenfalls einen Einfluss auf die Auswanderungsentscheidung hat. Insgesamt gibt es aber keine genauen Angaben beziehungsweise Statistiken, die das Qualifikationsniveau der Auswanderer mit türkischem Migrationshintergrund darstellen (Alscher et al. 2014: 145). Es wurden lediglich die Auswanderungsmotive je nach Bildungsabschluss untersucht, wobei festgestellt wurde, dass mit einem höheren Bildungsabschluss familiäre Gründe seltener eine Rolle spielen, wohingegen der

Wunsch nach persönlicher Veränderung stärker hervortritt. Allerdings wurde auch herausgefunden, dass Türkeistämmige mit höherem Bildungsabschluss die Karrierechancen in Deutschland als schlecht sehen, da sie höhere Erwartungen bezüglich ihrer Karriere haben. Die unbefriedigenden Karrierechancen führen demnach stärker zu der Entscheidung auszuwandern (Bürgin et al. 2014: 174-177).

Dass Türkeistämmige mit einem höheren Bildungsabschluss ihre Karrierechancen in Deutschland als schlecht sehen und eher eine Auswanderungsentscheidung treffen, veranschaulicht eine weitere Untersuchung, welche die Auswanderungsabsicht der türkeistämmigen Nachfolgegenerationen in Nordrhein-Westfalen nach Schul- und Ausbildungsabschluss darstellte. Es wurde herausgefunden, dass Befragte, die sich in einer Ausbildung oder in einem Studium befinden, mit 20 Prozent am häufigsten eine dauerhafte Auswanderung in die Türkei planen, was einen beträchtlichen Teil ausmacht, und mit 25 Prozent am seltensten überlegen, nur zeitweise in die Türkei zu gehen. Damit bestätigen sich die Ergebnisse der beiden Untersuchungen gegenseitig, da letztere die hohe Auswanderungsabsicht von türkeistämmigen Studierenden sowie Auszubildenden veranschaulicht, und die Untersuchung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge die Unzufriedenheit der qualifizierten beziehungsweise hochqualifizierten Türkeistämmigen bezüglich der Karrierechancen in Deutschland betont, die häufiger zu einer Auswanderungsentscheidung führt (Aver et al. 2021: 29). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es keine genauen Angaben darüber gibt, wie viele der türkeistämmigen Auswanderer welches Qualifikationsniveau haben. Es wird aber deutlich, dass nicht das Qualifikationsniveau, sondern die Arbeitsmarktintegration sowie die Zufriedenheit mit dem Job in Deutschland einen Einfluss auf die Auswanderung haben. Letztendlich kann herausgestellt werden, dass Türkeistämmige mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus aus Deutschland in die Türkei auswandern, aber die Zahl der qualifizierten beziehungsweise hochqualifizierten türkeistämmigen Auswanderer aufgrund der unbefriedigenden Karrierechancen zunimmt. Schließlich ist noch anzumerken, dass je höher das Qualifikationsniveau der Türkeistämmigen ist, desto weniger sie aus familiären Gründen aus Deutschland in die Türkei auswandern (Alscher et al. 2014: 145; Aver et al. 2021: 29; Bürgin et al. 2014: 174-177).

3.2 GRÜNDE FÜR DIE AUSWANDERUNG

Es gibt unterschiedliche Gründe für eine Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, das im Jahre 2015 die Auswanderungsgründe der in Deutschland lebenden Personen mit türkischem Migrationshintergrund untersuchte, verdeutlicht, dass die Mehrheit der 1.233 Befragten, also 48,7 Prozent, als Auswanderungsgrund angab, dass die Türkei ihr zu Hause ist. Weiterhin behaupteten 34,3 Prozent der Befragten, dass ihre Familie in der Türkei lebt und weitere 29,4 Prozent, dass sie mit ihrer Rente ein besseres Leben dort haben. Daneben nannten 12,2 Prozent der Befragten als Auswanderungsgrund die besseren Arbeitsmöglichkeiten in der Türkei, 11,3 Prozent behaupteten, dass der Partner beziehungsweise die Partnerin oder die Familie in die Türkei geht, und weitere 8,3 Prozent sagten, dass sie sich nicht wohlfühlen in Deutschland. Schließlich gaben 4,6 Prozent der Befragten an, dass es in Deutschland keine geeignete Arbeit gibt und weitere 6,4 Prozent nannten sonstige Gründe für eine Auswanderung aus Deutschland in die Türkei. Die Ergebnisse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge verdeutlichen, dass es verschiedene Gründe gibt, warum Personen mit türkischem Migrationshintergrund aus Deutschland in die Türkei auswandern. Doch die meistgenannten Auswanderungsgründe sind, dass sie die Türkei als zu Hause sehen, ihre Familie dort lebt und sie mit der Rente ein besseres Leben dort haben (Schührer 2018: 44). Diese Punkte weisen darauf hin, dass wirtschaftliche und emotionale Gründe eine bedeutende Rolle bei der Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei spielen (Hanewinkel 2012a: 1).

Ein wichtiger emotionaler Grund für die Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei ist ein „fehlendes Heimatgefühl“ (Aydin 2010: 11) zu Deutschland (Aydin 2010: 11; Hanewinkel 2012a: 1; Obergfell 2014: 207). Auf der einen Seite wird durch eine von der Konrad-Adenauer-Stiftung herausgegebene Studie, welche die Einstellung der Personen mit türkischem Migrationshintergrund zu Deutschland und dessen Gesellschaft erforschte, deutlich, dass sie eine sehr positive Einstellung gegenüber der deutschen Gesellschaft haben und denken, dass sie in einer zum Teil fairen Gesellschaftsordnung leben (Aydin 2010: 12). Auf der anderen Seite

unterstreicht das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, dass Personen mit türkischem Migrationshintergrund, die eine Auswanderungsabsicht haben, häufig gegenüber der Türkei eine Heimatverbundenheit aufweisen (Oberfell 2014: 208). Dies zeigt, dass auch wenn sie eine positive Einstellung gegenüber der Gesellschaft in Deutschland haben, sie trotzdem eher mit der Türkei eine Heimatverbundenheit empfinden beziehungsweise zu Deutschland ein eher fehlendes Heimatgefühl aufweisen, was einen ausschlaggebenden Grund für die Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei darstellt (Aydin 2010: 11f.; Oberfell 2014: 207f.).

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge stellte zudem fest, dass die Zahl der Personen mit türkischem Migrationshintergrund, die ein fehlendes Heimatgefühl gegenüber Deutschland aufweisen, mit steigender Qualifikation wächst. Das bedeutet, dass qualifiziertere Türkeistämmige seltener ein Heimatgefühl zu Deutschland empfinden (Oberfell 2014: 208). Dies bestätigt auch ein Artikel des Goethe-Instituts, der die Erfahrungen einiger qualifizierter Deutschtürken, die aus Deutschland in die Türkei ausgewandert sind, aufgriff und veranschaulicht, dass sie sich in Deutschland nicht dazugehörig fühlten sowie als *Türken* beziehungsweise *Ausländer* abgestempelt wurden, obwohl sie in Deutschland sozialisiert sind. Die Erfahrungen der Befragten verdeutlichen, dass sie in Deutschland geringgeschätzt wurden und sich um Anerkennung bemühen mussten. Daher fühlten sie sich in Deutschland nicht heimisch, was sie veranlasste in die Türkei auszuwandern, wo sie Anerkennung erhalten und sich wohlfühlen (Kaya 2011: 1). Dies zeigt, dass qualifizierte Türkeistämmige häufiger ein fehlendes Heimatgefühl gegenüber Deutschland empfinden und auswandern, da sie trotz ihrer Qualifikationen in dem Land, in dem sie sozialisiert sind, nicht anerkannt werden und sich folglich nicht zugehörig beziehungsweise heimisch fühlen (Kaya 2011: 1; Oberfell 2014: 208).

Einen weiteren emotionalen Grund für die Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei stellen die „sozio-kulturellen Netzwerke“ (Aydin 2010: 13) dar, welche auch die familiären Beziehungen beinhalten (Aydin 2010: 13). Auswanderungen aus familiären Gründen können sowohl aufgrund einer Heirat sowie Partnerschaft als auch aufgrund der eigenen Familie sein. Dabei fällt auf, dass

Auswanderungen aufgrund einer Heirat mit jemandem, der in der Türkei lebt, eine geringe Rolle spielen. Im Gegensatz dazu nimmt die eigene Familie eine wichtigere Rolle ein, wobei entweder die Auswanderung der Familie in die Türkei oder das Dasein der Familie in der Türkei gemeint ist. Doch insgesamt zeigen die Untersuchungen, dass familiäre Gründe, also Auswanderungen aufgrund der eigenen Familie, einer Heirat sowie Partnerschaft zusammen, bei der Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei eine große Bedeutung haben. Dabei ist auffällig, dass Frauen häufiger aus familiären Gründen auswandern als Männer (Obergfell 2014: 214f.). Auf der anderen Seite spielen auch freundschaftliche sowie professionelle Netzwerke eine wichtige Rolle, wie zum Beispiel Kontakte zu Freunden, Bekannten oder Organisationen, die beispielsweise Informationen über Jobs in der Türkei vermitteln (Aydin 2010: 13). Außerdem wurde festgestellt, dass Kontakte beziehungsweise Netzwerke in einigen Fällen auch schon im Studium beispielsweise während Auslandsaufenthalten in der Türkei aufgebaut werden, welche die Auswanderung fördern (Hanewinkel 2012a: 1). Diese Aspekte verdeutlichen, dass sozio-kulturelle Netzwerke wie insbesondere familiäre Beziehungen, aber auch freundschaftliche und professionelle Netzwerke bei der Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei eine wichtige Rolle spielen und die Auswanderung fördern (Aydin 2010: 13; Hanewinkel 2012a: 1; Obergfell 2014: 214f.).

Neben den emotionalen Gründen spielen auch wirtschaftliche Gründe bei der Auswanderung aus Deutschland in die Türkei eine Rolle. Die wirtschaftlichen Gründe bestehen zum Einen darin, dass insbesondere hochqualifizierte Türkeistämmige die beruflichen Perspektiven in Deutschland als unvorteilhaft empfinden. Dabei handelt es sich beispielsweise um negative Erfahrungen, die Personen mit türkischem Migrationshintergrund während der Suche nach einer Beschäftigung, zum Beispiel in Bewerbungsgesprächen, machen. Die negativen Erfahrungen während der Beschäftigungssuche werden durch die Zahl der Arbeitslosen deutlich, die beispielsweise bei Hochqualifizierten mit einem Migrationshintergrund viel höher liegt als bei Hochqualifizierten ohne Migrationshintergrund (Aydin 2010: 11; Hanewinkel 2012a: 1).

Doch die ungünstigen beruflichen Perspektiven in Deutschland sind nicht die

einzigsten wirtschaftlichen Gründe für eine Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei. Auf der anderen Seite stellt auch das Wirtschaftswachstum in der Türkei ab den 2000-er Jahren, das beispielsweise in den Jahren 2010 und 2011 einen hohen Aufschwung hatte, einen wichtigen Grund dar. Zusätzlich wurden in den letzten Jahren zahlreiche ausländische Unternehmen in der Türkei gegründet, sodass im Jahre 2007 schon 18.308 ausländische Firmen existierten. Dabei ist nicht nur die Anzahl der Gründungen, Beteiligungen und Niederlassungen ausländischer Firmen stetig gewachsen, sondern auch die Anzahl der deutschen Firmen. Somit besteht für türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland die Möglichkeit, in deutschen Firmen in der Türkei zu arbeiten, wo sie aufgrund ihrer deutschen sowie türkischen Sprachkenntnisse und Sozialisation sehr begehrt sind. Aber nicht nur in den deutschen beziehungsweise ausländischen Unternehmen sind Deutschtürken begehrt. Die in Deutschland erlangten Qualifikationen werden in der Türkei generell hoch angesehen, sodass sie bessere Karrierechancen haben in der Türkei (Aydin 2010: 11, 13; Hanewinkel 2012a: 1).

Daher wandern manche Türkeistämmige aus Deutschland in die Türkei aus, auch wenn sie eine Beschäftigung in Deutschland haben, weil sie in der Türkei Aufstiegschancen haben, einer attraktiveren beziehungsweise besseren Beschäftigung nachgehen können oder ihre finanzielle Lage verbessern können. Dadurch, dass Türkeistämmige mit einer deutschen Staatsangehörigkeit die *Mavi Kart*⁴, also die *Blaue Karte*, in Anspruch nehmen dürfen, können sie trotz ausländischer Staatsangehörigkeit ohne Aufenthaltserlaubnis in der Türkei bleiben und brauchen auch keine Arbeitserlaubnis, was die Auswanderung vereinfacht. Schließlich verdeutlichen diese Merkmale, dass Personen mit türkischem Migrationshintergrund nicht nur aufgrund der ungünstigen beruflichen Perspektiven in Deutschland, sondern ebenfalls infolge des Wirtschaftswachstums sowie aufgrund der besseren Karrierechancen in der Türkei auswandern (Aydin 2010: 13; Aydin et al. 2011: 35; Hanewinkel 2012a: 1).

Letztlich stellen Diskriminierungserfahrungen einen weiteren Grund für die

4 Die *Mavi Kart* erhalten Personen, die in der Vergangenheit die türkische Staatsangehörigkeit besaßen, womit sie den Personen mit der türkischen Staatsangehörigkeit überwiegend gleichgestellt sind. Die Besitzer der *Mavi Kart* haben umfassende Rechte, außer das Wahlrecht, die Verbeamtung, den Militärdienst usw. Schließlich brauchen sie auch keine Aufenthalts- sowie Arbeitserlaubnis in der Türkei und haben insbesondere auf dem türkischen Arbeitsmarkt viele Vorteile (Aydin et al. 2011: 35).

Auswanderung aus Deutschland in die Türkei dar. Eine Studie des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung fand heraus, dass die Nachfolgenerationen und qualifiziertere Türkeistämmige als Auswanderungsgrund häufiger angaben, dass sie sich in Deutschland nicht wohlfühlen, was mit Diskriminierungserfahrungen erklärt wird (Oberfell 2014: 210f.). Diskriminierungen finden nicht nur im beruflichen Bereich statt, sondern auch im Alltag. Denn eine weitere Studie des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung veranschaulicht, dass viele Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland sowohl im alltäglichen Leben als auch im Berufsleben Diskriminierung erleben (Aydin 2010: 12). Doch am häufigsten werden sie in der Berufswelt diskriminiert, indem sie bei Berufseinstellungen benachteiligt werden und negative Verhaltensweisen von Seiten der Arbeitgeber erleben. Forschungen haben bewiesen, dass einige Arbeitgeber bei der Berufseinstellung nach Ethnizität entscheiden, was ein wichtigeres Kriterium für sie ist als berufliche Kriterien. Bewerber, die einen türkischen Namen besitzen, haben, obwohl sie die selben Qualifikationen aufweisen, niedrigere Chancen eingestellt zu werden (Aver 2014: 39; Aydin 2010: 12f.).

Schließlich können Diskriminierungen, die Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland erleben, dazu führen, dass sie eher die Türkei als Heimat sehen. Denn es wurde festgestellt, dass diejenigen, die sich im beruflichen Leben am meisten diskriminiert fühlen, auch diejenigen sind, die häufiger eine Absicht haben auszuwandern. Dies bestätigt eine Untersuchung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, welche herausstellte, dass viele ausgewanderte Türkeistämmige wegen ihrer Ethnizität am Arbeitsplatz in Deutschland diskriminiert wurden. Doch obwohl sie Diskriminierungserfahrungen machten, waren diese für viele kein ausschlaggebender Grund für die Auswanderung aus Deutschland in die Türkei (Oberfell 2014: 211f.). Dies bedeutet letztendlich, dass auch wenn Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland Diskriminierungserfahrungen machen, diese nicht als Auswanderungsgrund entscheidend sind, aber die Heimatverbundenheit sowie die Arbeitsmarktintegration beeinflussen können, welche wiederum eine wichtige Rolle bei der Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei spielen (Oberfell 2014: 212f.).

Letztendlich kann herausgestellt werden, dass türkeistämmige Auswanderer häufig nicht nur aus einem bestimmten Grund aus Deutschland in die Türkei auswandern, sondern Auswanderungen aufgrund von mehreren Faktoren zustande kommen, die sowohl emotional als auch wirtschaftlich sein können und miteinander einhergehen beziehungsweise sich gegenseitig beeinflussen (Oberfell 2014: 219). Zusätzlich ist anzumerken, dass auch wenn türkeistämmige Auswanderer wegen emotionalen Gründen auswandern, wirtschaftliche Faktoren dennoch eine Rolle spielen, um das erwünschte Leben führen zu können in der Türkei. Denn falls die wirtschaftliche Lage der Auswanderer in der Türkei nicht zufriedenstellend ist, kann es passieren, dass sie wieder nach Deutschland oder eventuell in ein anderes Land auswandern. Das bedeutet, dass die wirtschaftliche Lage der Auswanderer einen großen Einfluss auf ihre Aufenthaltsdauer in der Türkei hat (Hanewinkel 2012a: 1). Doch es ist unklar, wie lange die türkeistämmigen Auswanderer aus Deutschland in der Türkei bleiben beziehungsweise ob sie überhaupt wieder aus der Türkei auswandern oder dort bleiben, da nur wenig Daten über die Aufenthaltsdauer und über eine erneute Auswanderung bekannt sind (Oberfell 2014: 220f.).

4. AUSWANDERER MIT TÜRKISCHEM MIGRATIONSHINTERGRUND AUS DEUTSCHLAND IN DER TÜRKEI

Bei der Auswanderung von Personen mit türkischem Migrationshintergrund aus Deutschland in die Türkei fällt auf, dass viele von ihnen in die Großstädte Istanbul, Ankara und Izmir ziehen, welche die größten wirtschaftlichen Zentren der Türkei darstellen. Denn dort können die Auswanderer einen ähnlichen Lebensstandard erlangen wie in Deutschland (Werner 2009: 24). Eine Untersuchung, welche die Partizipation der türkeistämmigen Auswanderer aus Deutschland am türkischen Arbeitsmarkt darstellte, weist darauf hin, dass die Auswanderer maßgeblich daran teilhaben beziehungsweise in den türkischen Arbeitsmarkt integriert sind. Dabei wird deutlich, dass die Männer

häufiger einer Arbeit nachgehen als die Frauen (Obergefell 2016: 79). Außerdem sind viele derjenigen, die in der Türkei arbeiten, in einem deutschen Unternehmen beziehungsweise in einer deutschen Firma berufstätig, da die meisten ihre Sprachkenntnisse in ihrem Beruf nutzen und die Verbindung zu Deutschland pflegen möchten. Darüber hinaus sind sie mit der deutschen Arbeitskultur vertraut und bevorzugen es somit, in der Türkei eher in einem deutschen Unternehmen zu arbeiten als in einem türkischen Unternehmen. Während auf der einen Seite viele Auswanderer mit einem Hochschulabschluss hohe Positionen in Unternehmen innehaben, arbeiten auf der anderen Seite viele Auswanderer ohne Hochschulabschluss in deutschsprachigen Callcentern, im Verkauf oder für den Tourismus. Dies zeigt schließlich, dass türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland präferieren, in deutschen Unternehmen beziehungsweise in einer deutschsprachigen Arbeitsumgebung zu arbeiten in der Türkei (Neitzert 2014: 256-258).

Weitere Untersuchungen zeigen, dass vor allem hochqualifizierte türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland in der Türkei in Berufen tätig sind, wo sie ihre deutschen Sprachkenntnisse, ihre zweifache kulturelle Sozialisation sowie ihre Bildungsabschlüsse nutzen können, da bei letzterem die Gefahr besteht, dass diese keine Anerkennung erhalten in der Türkei. Somit stellt die Tätigkeit in deutschen Bildungs- und Kultureinrichtungen sowie Unternehmen eine Strategie dar, um die deutschen Bildungsabschlüsse gelten zu lassen in der Türkei (Hanewinkel 2012b: 1). Außerdem wurde festgestellt, dass die Integration in türkische Unternehmen oft schwierig erscheint, da die Arbeitsabläufe sowie -prozesse fremd sind und deren Erlernen aufwendig ist. Darüber hinaus herrschen in einem türkischen Arbeitsumfeld Hierarchien sowie ein enormer Konkurrenzkampf unter den Mitarbeitern, was die Auswanderer ebenfalls nicht gewohnt sind. Schließlich kommt es auch vor, dass die Arbeitszeiten, das Gehalt sowie die Tätigkeit, die Erwartungen der Auswanderer nicht erfüllen. All dies zeigt, dass aufgrund der anders geprägten Arbeitsabläufe und -zustände sowie der anders agierenden Belegschaft in türkischen Unternehmen, türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland Herausforderungen und Enttäuschungen erleben (Aydin et al. 2011: 34; Hanewinkel 2012b: 1).

Dennoch illustriert eine Untersuchung, welche die Zufriedenheit der

türkeistämmigen Auswanderer aus Deutschland mit ihrer beruflichen Position darstellte, dass insgesamt mehr Auswanderer mit ihrem Beruf in Deutschland unzufriedener waren als umgekehrt. Während die wenigsten von ihnen mit ihrer Tätigkeit in Deutschland zufriedener waren als mit ihrer Tätigkeit in der Türkei, waren die meisten befragten Auswanderer unzufriedener mit ihrer Arbeit in Deutschland als mit ihrer Arbeit in der Türkei. Demnach ist festzustellen, dass die meisten türkeistämmigen Auswanderer aus Deutschland nach ihrer Auswanderung mit ihrer beruflichen Stellung beziehungsweise Tätigkeit in der Türkei zufriedener sind (Oberfell 2016: 120f.).

In Bezug zum sozialen Umfeld der Auswanderer wurde herausgefunden, dass viele von ihnen Schwierigkeiten haben, Kontakte zu den Menschen in der Türkei herzustellen. Da sie mit diesen Menschen keine gemeinsamen Erfahrungen sowie Referenzen teilen, haben die Auswanderer das Gefühl, von ihnen nicht verstanden zu werden. Dabei handelt es sich um Dinge, womit die Auswanderer aufgewachsen sind wie zum Beispiel das deutsche Fernsehen oder deutsche Süßigkeiten, bestimmte Gesprächsthemen oder gewisse Verhaltensweisen wie zum Beispiel der Verlauf von Busfahrten oder Ähnliches. Schließlich können die unterschiedlichen Erfahrungen sowie Referenzen dazu führen, dass Missverständnisse aufkommen oder Andeutungen und Witze nicht verstanden werden. Das bedeutet, dass sowohl die Auswanderer als auch die Menschen in der Türkei Probleme damit haben, die gegenseitigen Witze und Andeutungen zu verstehen, da sie jeweils die gegenseitigen Erfahrungen aus der Kindheit sowie aus dem Alltag in Deutschland beziehungsweise in der Türkei nicht kennen. Dies zeigt, dass die unterschiedlichen Erfahrungen sowie Referenzen der türkeistämmigen Auswanderer aus Deutschland zu Herausforderungen in der zwischenmenschlichen Kommunikation beziehungsweise im Kontaktaufbau mit den Menschen in der Türkei führen können (Neitzert 2014: 258f.).

Außerdem haben viele türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland besonders zu Beginn ihres Aufenthalts Probleme mit dem Türkischen. Während manche von ihnen die türkische Sprache teilweise oder ganz aufarbeiten müssen, beherrschen andere von ihnen die Sprache meistens mit einem Akzent sowie einigen Fehlern, weswegen sie auffallen in der Türkei. Dabei ist festzustellen, dass manche Auswanderer negative sowie abwertende Kommentare aufgrund ihres Akzents erhalten, während andere,

meistens qualifiziertere Auswanderer, durch ihre Bildung sowie ihren Beruf weniger abwertende Kommentare und stattdessen mehr Interesse erfahren. Dies zeigt, dass die unzureichenden Sprachkenntnisse beziehungsweise der Akzent im Türkischen dazu führen, dass türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland in der Türkei auffallen, weswegen sie negative Erfahrungen erleben können (Neitzert 2014: 260).

Schließlich finden viele türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland, dass sie nicht völlig dazugehören in der Türkei. Dies wird daran deutlich, dass sie sich von den in der Türkei lebenden Türken abgrenzen und sich mit ihnen nicht gleichsetzen oder von der Umgebung so wahrgenommen werden. Andererseits wird aber auch deutlich, dass die Andersartigkeit in der Türkei nicht allzu negativ empfunden wird wie die Andersartigkeit in Deutschland. Trotzdem existiert das Gefühl der nicht völligen Dazugehörigkeit (Neitzert 2014: 262). Einige von ihnen kommen sich sogar wie Fremde vor in der Türkei. Sie werden von den Menschen dort *Almanclar* genannt, was so viel heißt wie *Deutschländer* und eine vielmehr negative Bedeutung hat sowie Vorurteile hervorruft (Hanewinkel 2012b: 1). Dies bedeutet letztendlich, dass viele türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland eine völlige Dazugehörigkeit auch nicht in der Türkei empfinden können, welche jedoch nicht so ausgeprägt ist wie die fehlende Dazugehörigkeit, die Andersartigkeit sowie die Fremde in Deutschland (Hanewinkel 2012b: 1; Neitzert 2014: 262).

Ein Artikel von Yasar Aydin und Barbara Pusch, der die Auswanderung von hochqualifizierten Türkeistämmigen aus Deutschland nach Istanbul aufgriff, stellt dar, dass es für viele Befragte eine Herausforderung war, sich sowohl im Berufsleben als auch im Alltag in Istanbul zurechtzufinden, und ihnen viele Dinge auch weiterhin noch unklar sind. Dennoch wurde festgestellt, dass die Befragten aufgrund ihrer Auswanderung in die Türkei keine Reue empfinden. Viele von ihnen denken sogar, dass sie ihre doppelte Identität in der Stadt Istanbul, welche verschiedene Kulturen zusammenbringt, viel freier entfalten können als in Deutschland (Aydin et al. 2011: 34f.). Darüber hinaus wird deutlich, dass die Befragten das Leben in Istanbul als spannend sehen und aufgrund des vielfältigen kulturellen Angebots der Stadt, zahlreiche Freizeitaktivitäten ermöglicht werden, die in Deutschland nur begrenzt sind (Aydin et al. 2011: 33f.). Ein Artikel des Goethe-Instituts, der die Meinung von einigen qualifizierten

türkeistämmigen Auswanderern aus Deutschland zusammenfasste, stellt heraus, dass auch wenn sie in der Türkei nicht als Türken wahrgenommen werden, sie sich dennoch dort wohlfühlen, ihre Wünsche erfüllen können, und im Gegensatz zu Deutschland in der Türkei Anerkennung erhalten. Außerdem haben sie nicht nur im Berufsleben gute Positionen inne, sondern fühlen sich auch als Person wahrgenommen und akzeptiert (Kaya 2011: 1). Dies zeigt, dass auch wenn viele qualifiziertere türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland in der Türkei mit Herausforderungen konfrontiert sind, sie sich dennoch wohlfühlen und sich aufgrund ihrer besseren Stellung in der Türkei akzeptiert fühlen (Aydin et al. 2011: 33-35; Kaya 2011: 1).

Schließlich stellt die Untersuchung von Mustafa Nail Alkan dar, dass die Erwartungen der türkeistämmigen Auswanderer aus Deutschland sich insgesamt erfüllt haben in der Türkei. Es wird deutlich, dass besonders die Erwartungen derjenigen Auswanderer überwiegend befriedigt wurden, die in die Türkei aus familiären Gründen ausgewandert sind. Aber auch derjenigen Auswanderer, die wegen der negativen Erfahrungen in Deutschland sowie aufgrund der besseren Arbeitsmöglichkeiten in der Türkei ausgewandert sind, haben sich zum Großteil die Erwartungen ganz oder teilweise erfüllt. Dies bedeutet letztendlich, dass die Auswanderer mit ihrem Leben in der Türkei generell zufrieden sind, da ihre Erwartungen zumeist befriedigt werden, was ein positives Ergebnis der Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei darstellt (Alkan 2011: 18).

Zu guter Letzt wurde herausgestellt, dass die Zufriedenheit der türkeistämmigen Auswanderer aus Deutschland in der Türkei sich auf ihre Rückkehrabsicht nach Deutschland auswirkt. Denn dadurch, dass die Erwartungen vieler Auswanderer sich erfüllen, hat die Mehrheit keine Absicht, wieder zurück nach Deutschland zu gehen, während Auswanderer mit einer Rückkehrabsicht deutlich weniger sind (Alkan 2011: 20f.). Auf der anderen Seite stellt die Untersuchung von Johannes Obergfell, welche nach der Rückkehrvorstellung fragte, ein unterschiedliches Ergebnis dar. Während hier beinahe die Hälfte der Befragten sich nicht vorstellen kann, wieder zurück nach Deutschland zu gehen, antwortete knapp über die Hälfte aller Befragten positiv bezüglich einer Rückkehrvorstellung nach Deutschland (Obergfell 2016: 144-146). Die unterschiedlichen Ergebnisse der beiden Untersuchungen können damit erklärt werden,

dass in der ersten Untersuchung nach der Rückkehrabsicht und in der zweiten Untersuchung nach der Rückkehrvorstellung gefragt wurde, was zeigt, dass unterschiedliche Fragestellungen zu unterschiedlichen Antworten führen können. Zudem ist zu erwähnen, dass in beiden Untersuchungen nicht die selben Befragten teilgenommen haben. Je nachdem, welche Hintergründe die Befragten haben, beispielsweise wenn sie qualifizierter sind, können die Ergebnisse variieren. Letztendlich ist aber nicht klar, wie viele Auswanderer wirklich wieder zurück nach Deutschland gegangen sind, da es kaum Untersuchungen zur tatsächlichen Rückkehr der Auswanderer aus der Türkei wieder nach Deutschland gibt (Alkan 2011: 20f.; Obergfell 2016: 141, 144-146). Somit ist herauszustellen, dass die Auswanderung von Personen mit türkischem Migrationshintergrund aus Deutschland in die Türkei als ein ungewisser Verlauf gesehen werden kann (Hanewinkel 2012a: 1).

5. THEORIE

Bislang wurden in dieser Arbeit die Bildung, das Erwerbsleben, die finanzielle Situation und das Zugehörigkeitsgefühl beziehungsweise die Identifikation von Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland, der Stand der Auswanderung sowie die Gründe für die Auswanderung von Personen mit türkischem Migrationshintergrund aus Deutschland in die Türkei, und die Auswanderer mit türkischem Migrationshintergrund aus Deutschland in der Türkei dargestellt. Im weiteren Verlauf werden die Karrierekapitaltheorie von Mayrhofer et al. (2004) und die Identitätstheorie von Foroutan (2013) aufgeführt, da sowohl die Karriere als auch die Identität wichtige Aspekte sind, die bei der Auswanderung eine Rolle spielen können.

5.1 KARRIEREKAPITALTHEORIE

Berufe beziehungsweise Karriere stellt für die Gesellschaft, für Organisationen und für einzelne Personen eine zentrale Bedeutung dar, weshalb es von großer Wichtigkeit ist,

sie zu erforschen (Mayrhofer et al. 2004: 870). Es gibt zahlreiche Arbeiten zur Karriereforschung, welche unterschiedliche Karrieremuster untersuchen und darlegen. Ein Beispiel ist die Arbeit des französischen Soziologen Pierre Bourdieu, die eine wichtige Untersuchung in der Karriereforschung darstellt und dazu dient, verschiedene Perspektiven in der Karriereforschung einzunehmen beziehungsweise die Karriere aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und die Faktoren zu analysieren, die einen Einfluss darauf haben. Dabei geht Bourdieu auf das Kapital ein, das ebenfalls einen Einfluss auf die Karriere hat (Mayrhofer et al. 2004: 873).

Nach Bourdieu gibt es drei typische Kapitale, die ein Mensch besitzt, nämlich das ökonomische Kapital, das soziale Kapital und das kulturelle Kapital. Das ökonomische Kapital stellt jede Form des Geldes dar, welches der Mensch besitzt, und kann viel einfacher in soziales, kulturelles und symbolisches Kapital umgewandelt werden als andersherum. Das soziale Kapital beinhaltet Beziehungen, die auf gegenseitiger Anerkennung beruhen, Bekanntschaften, Gruppen- und Klassenmitgliedschaften. Ein weiteres Kapital ist das kulturelle Kapital, welches in drei Kategorien aufgeteilt wird. Die erste Kategorie stellt die aufgenommene und dauerhaft bestehende Veranlagung des Menschen dar. Die zweite Kategorie bezieht sich auf die kulturellen Erzeugnisse, die objektiviert wurden, wie zum Beispiel Bücher, Gemälde usw. Und die dritte Kategorie präsentiert das institutionalisierte kulturelle Kapital wie akademische Titel und Grade, das vom aufgenommenen kulturellen Kapital getrennt wird. Schließlich wird das symbolische Kapital als das vierte Kapital aufgeführt, welches mit den anderen drei Kapitalen eng zusammenhängt und zeigt, inwiefern man in der Gesellschaft als legitim angesehen wird (Mayrhofer et al. 2004: 874).

Jeder Mensch besitzt von Geburt an diese Kapitale auf unterschiedliche und einzigartige Weise, die sich mit der Zeit durch persönliche, erzieherische und berufliche Entwicklungsprozesse, die der Mensch im Laufe des Lebens durchläuft, entwickeln, woraus sich schließlich das Karrierekapital herausbildet. Letztendlich besitzt das Karrierekapital, das in Abbildung 1 illustriert wird, zwei Seiten. Einerseits gilt es als symbolisches Kapital, das von der Gesellschaft als legitim und nützlich anerkannt wird. Andererseits wird die Anerkennung des Karrierekapitals daran festgemacht, wie nützlich es für ökonomische Zwecke beziehungsweise für die Wirtschaft ist (Mayrhofer

et al. 2004: 874f.).

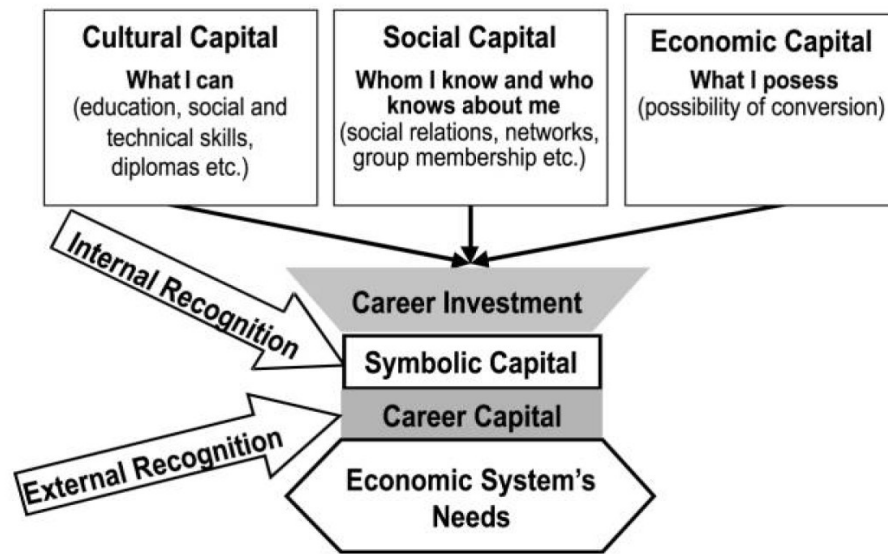


Abbildung 1: Entstehung des Karrierekapitals (Mayrhofer et al. 2004: 875)

5.2 IDENTITÄTSTHEORIE

Die Begriffe Kultur und Identität haben in den letzten Jahren besonders in den westlichen Migrationsländern eine hohe Bedeutung erhalten, da in diesen Ländern viele verschiedene Kulturen zusammentreffen. Allerdings entstehen dort, wo verschiedene Kulturen aufeinandertreffen, häufig soziale Konflikte, das heißt kulturelle beziehungsweise identitäre Widersprüchlichkeiten. Diese sozialen Konflikte haben sowohl eine Auswirkung auf das Miteinanderleben von Einwanderern und Ansässigen als auch auf das Aushandeln von Zugehörigkeiten der einzelnen Menschen (Foroutan 2013: 85f.). Die Zugehörigkeit spielt besonders für Menschen mit einem Migrationshintergrund eine wichtige Rolle, da aufgrund der Migration verschiedene Bezugssysteme zusammentreffen, wodurch *Hybridität*⁵ entsteht. Während sich die erste Generation der Einwanderer eher zu ihrem Herkunftsland zugehörig fühlt, fängt die

⁵ Mit *Hybridität* oder *hybrider Identität* bezeichnet Naika Foroutan die Zugehörigkeit zu verschiedenen Ländern, Kulturen oder Religionen und das Aushandeln der Identität, wobei unterschiedliche Referenzsysteme, die gleichzeitig vorhanden sind, einen Einfluss haben (Foroutan 2013: 91).

zweite Generation an, ihre Zugehörigkeit und Heimat neu auszuhandeln (Foroutan 2013: 92).

Naika Foroutan entwickelte eine Identitätstheorie, die sich auf Menschen mit einem Migrationshintergrund in Deutschland bezieht, wobei sie zwischen den vier Gruppen Ein-Heimigkeit, Mehr-Heimigkeit, Kein-Heimigkeit und Neu-Heimigkeit unterscheidet (Foroutan 2013: 93f.). Ein-Heimigkeit beschreibt Menschen, die sich eindeutig zum Herkunftsland zugehörig fühlen und ist besonders bei der ersten Generation der Migranten ersichtlich. Es besteht eine emotionale Verbindung zu einem Land, nämlich zum Herkunftsland, und auch die Selbstwahrnehmung ist bezogen zum Herkunftsland. Bei dieser Gruppe von Menschen ist wenig *Hybridität* zu sehen, da nur geringe Aushandlungen in der Identität stattfinden (Foroutan 2013: 93). Mehr-Heimigkeit stellt Menschen dar, die bezogen zu mehreren Nationen oder Kulturen aufwachsen und ist bei Personen ab der zweiten Generation zu erkennen, die sich zum Herkunftsort sowie aufgrund ihrer Sozialisation zu Deutschland gleichzeitig zugehörig fühlen. Indem sie sich zum Beispiel türkisch, japanisch oder italienisch usw. sowie gleichzeitig auch deutsch fühlen, weisen sie eine hohe *Hybridität* beziehungsweise eine *hybride Identität* auf (Foroutan 2013: 93).

Kein-Heimigkeit beschreibt Personen, die sich weder zum Herkunftsort der Eltern noch zu Deutschland zugehörig fühlen. Dies trifft beispielsweise auf Menschen zu, die noch nie im Herkunftsland der Eltern waren oder keinen Bezug beziehungsweise keine Verbindung haben, aber aufgrund ihrer Erscheinung, das heißt aufgrund ihres Namens beziehungsweise ihres Aussehens, nicht als deutsch gesehen werden, was sie als Ablehnung ihrer Identität wahrnehmen. Kein-Heimigkeit empfinden beispielsweise auch einige Türkeistämmige der zweiten sowie dritten Generation, die als *Almanci* bezeichnet werden in der Türkei, was so viel heißt wie *Deutschländer*, und in Deutschland als Türken abgestempelt werden (Foroutan 2013: 94). Schließlich ist die letzte Gruppe, die Foroutan aufführt, die Neu-Heimigkeit. Neu-Heimigkeit stellt Menschen dar, die sich als *Weltbürger* sehen und individuelle Zugehörigkeiten aushandeln. Diese Personen lehnen nationale Zugehörigkeiten ab, das heißt sie sehen sich nicht als türkisch, iranisch usw. oder auch nicht als deutsch, sondern identifizieren sich beispielsweise mit der Internationalität oder zum Beispiel mit einer Religion

beziehungsweise einer religiösen Gemeinschaft wie der islamischen Gemeinschaft, die weder deutsch noch türkisch, sondern muslimisch ist und somit eine übergeordnete Ebene darstellt (Foroutan 2013: 94).

6. METHODIK

Für die vorliegende Arbeit „Die Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei“ wurde eine Untersuchung durchgeführt, womit die Forschungsfragen der Arbeit beantwortet werden sollen, die wie folgt sind: „Was sind die Gründe für die Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei?“ und „Wie ist das Leben der türkeistämmigen Auswanderer aus Deutschland in der Türkei?“. Die Teilnehmer, die für diese Untersuchung ausgesucht wurden, sind alle aus Deutschland in die Türkei ausgewandert und führen ihr Leben in der Türkei weiter. Das Ziel der Untersuchung ist es, herauszufinden, warum die Teilnehmer aus Deutschland in die Türkei ausgewandert sind und wie ihr Leben in der Türkei ist. Um die Forschungsfragen beantworten zu können, werden Lebensbereiche der Teilnehmer sowohl vor als auch nach der Auswanderung betrachtet. Der Zweck dieser Untersuchung ist es, eine empirische Forschung zur Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei durchzuführen und diese mit bestehenden Untersuchungen zu vergleichen. Schließlich ist noch anzumerken, dass alle Teilnehmer der Untersuchung die am Anfang aufgeführte Definition von „Türkeistämmigen“ beziehungsweise „Personen mit einem Migrationshintergrund“ erfüllen.

6.1 SAMPLE

In der Untersuchung wurden mit insgesamt zehn türkeistämmigen Personen, die aus Deutschland in die Türkei ausgewandert sind, Experteninterviews durchgeführt. Das Experteninterview gilt als eine Methode, die in verschiedenen Bereichen der Sozialforschung vielfach verwendet wird. Dabei liegt der Fokus der Interviews auf dem

Wissen der Experten also der Interviewten. Während das Experteninterview dafür genutzt wird, um in kurzer Zeit qualitative Interviews zu machen, gilt es als eine Informationsquelle, das Wissen zu bestimmten Gegebenheiten sowie Geschehnissen beschafft (Monke 2007: 3). Drei wichtige Merkmale des Experteninterviews sind folgende: Die Interviewten müssen Experten in einem speziellen Themenfeld sein. Der Schwerpunkt der Interviews liegt nicht auf der Person der Interviewten, sondern auf deren Wissen. Die Interviews werden mithilfe eines Interviewleitfadens geführt (Kaiser 2014: 2f.; Monke 2007: 5).

Bei der Auswahl der Experten beziehungsweise der Teilnehmer für die Untersuchung war es wichtig, dass diese türkeistämmige Personen der zweiten oder dritten Generation darstellen, die in Deutschland geboren sowie aufgewachsen sind, das heißt in Deutschland sozialisiert sind, und mit eigenem Willen in die Türkei ausgewandert sind. Ein zusätzliches Kriterium für die Auswahl der Teilnehmer war noch, dass sie in der Türkei nicht nur leben, sondern auch arbeiten. Da diese bestimmten Kriterien für die Auswahl der Teilnehmer relevant waren, kamen nicht alle aus Deutschland in die Türkei ausgewanderten Türkeistämmigen in Frage, sondern lediglich diejenigen, die diese Kriterien erfüllten. Die Teilnehmer wurden sowohl über Freunde und Bekannte gefunden als auch über soziale Netzwerke wie LinkedIn und Instagram. Außerdem wurden von einigen Teilnehmern auch weitere Personen vorgeschlagen, die zur Untersuchung passten, und es wurde Hilfe bei der Kontaktherstellung geleistet. Der Kontakt zu den Teilnehmern erfolgte schließlich schriftlich über WhatsApp, Instagram und LinkedIn.

Es wurden insgesamt zehn türkeistämmige Personen, die aus Deutschland in die Türkei ausgewandert sind, interviewt. Alle Teilnehmer sind in Deutschland geboren sowie aufgewachsen und kommen aus verschiedenen Städten Deutschlands. Von diesen Teilnehmern ist eine Person ein Mann und neun Personen sind Frauen, was eine Limitation dieser Arbeit darstellt, da nur ein Mann untersucht wurde. Denn es ist möglich, dass ein unterschiedliches Ergebnis am Ende herauskommen könnte, wenn die Zahl der Geschlechter in der Untersuchung ausgeglichener wäre. Zudem wurden nur die zweite sowie die dritte Generation der Türkeistämmigen aus Deutschland untersucht und nicht die erste Generation, da die Teilnehmer in Deutschland geboren sowie

aufgewachsen sein sollten, das heißt in Deutschland sozialisiert sein sollten, und nicht wie die erste Generation aus der Türkei ausgewandert beziehungsweise in der Türkei sozialisiert sein sollten. In der Untersuchung sind acht Teilnehmer aus der dritten Generation und zwei Teilnehmer aus der zweiten Generation der Türkeistämmigen aus Deutschland. Die Altersgruppe der Teilnehmer ist zwischen 25 und 41 Jahren. Vier Teilnehmer sind zwischen 25 und 29 Jahren, weitere vier sind im Alter zwischen 30 und 35 Jahren, und zwei Teilnehmer haben ein Alter ab 40 Jahren. Des Weiteren besitzen drei Teilnehmer die türkische Staatsangehörigkeit, vier Teilnehmer die deutsche Staatsangehörigkeit und drei Teilnehmer die doppelte Staatsangehörigkeit, das heißt die deutsche und die türkische Staatsangehörigkeit gleichzeitig. Außerdem sind vier der Teilnehmer ledig und sechs verheiratet, von denen drei Personen Kinder haben. Schließlich leben fünf Teilnehmer in Istanbul und fünf Teilnehmer jeweils in den Städten Sakarya, Ankara, Çanakkale, Edirne und Trabzon, wie in Tabelle 1 zu sehen ist.

	T1	T2	T3	T4	T5
Geschlecht	Weiblich	Weiblich	Weiblich	Weiblich	Weiblich
Generation	Dritte	Zweite	Dritte	Dritte	Dritte
Alter	25	28	30	30	31
Staatsangehörigkeit	Deutsch und Türkisch	Deutsch	Türkisch	Deutsch	Deutsch und Türkisch
Familienstand	Verheiratet	Ledig	Verheiratet, 1 Kind	Ledig	Ledig
Wohnort in der Türkei	Istanbul	Istanbul	Istanbul	Istanbul	Istanbul
Jahr der Auswanderung	2017	2015	2015	2018	2012
Alter bei der Auswanderung	20	21	23	27	21
Mit wem ausgewandert?	Alleine	Alleine	Alleine	Alleine	Alleine
Bildungsabschluss	Abitur	Bachelorabschluss, zurzeit im Masterstudium	Realschulabschluss, danach Ausbildung	Realschulabschluss, danach Ausbildung	PhD
Erwerbstätigkeit in der Türkei	Human Resources im Callcenter	Office Managerin und CEO Assistentin im IT-Unternehmen	Kundenbetreuerin im Callcenter	Kundenbetreuerin im Callcenter	Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Koordinatorin der Pressestelle an der Universität

	T6	T7	T8	T9	T10
Geschlecht	Weiblich	Weiblich	Weiblich	Weiblich	Männlich
Generation	Dritte	Dritte	Zweite	Dritte	Dritte
Alter	27	29	40	41	35
Staatsangehörigkeit	Deutsch und Türkisch	Deutsch	Türkisch	Deutsch	Türkisch
Familienstand	Verheiratet	Verheiratet, 1 Kind	Verheiratet	Verheiratet, 2 Kinder	Ledig
Wohnort in der Türkei	Sakarya	Ankara	Çanakkale	Edirne	Trabzon
Jahr der Auswanderung	2015	2012	2005	2011	2019
Alter bei der Auswanderung	20	19	23	30	32
Mit wem ausgewandert?	Alleine	Alleine	Alleine	Familie	Alleine
Bildungsabschluss	Bachelorabschluss	Bachelorabschluss	Realschulabschluss, danach Ausbildung	Abitur	Fachabitur, danach Ausbildung
Erwerbstätigkeit in der Türkei	Selbstständig als Psychologin	Teamleiterin im Callcenter	Teamleiterin im Callcenter	Teamleiterin im Callcenter	Kundenbetreuer im Callcenter

Tabelle 1: Daten der untersuchten Teilnehmer

Tabelle 1, welche die Daten der untersuchten Teilnehmer darstellt, veranschaulicht außerdem, dass die Teilnehmer zwischen den Jahren 2005 und 2019 im Alter zwischen 19 und 32 Jahren aus Deutschland in die Türkei ausgewandert sind. Des Weiteren sind außer einer Person alle anderen Teilnehmer alleine ausgewandert, wohingegen eine Person mit der Familie ausgewandert ist. Bezüglich des Bildungsabschlusses ist ersichtlich, dass drei Teilnehmer einen Realschulabschluss und im Anschluss eine Ausbildung absolviert haben, ein Teilnehmer das Fachabitur und eine Ausbildung gemacht hat, zwei Personen das Abitur absolviert haben, drei Teilnehmer einen Bachelorabschluss haben, und eine Person einen PhD hat. Schließlich ist hinsichtlich der Erwerbstätigkeit in der Türkei ersichtlich, dass ein Teilnehmer als Office Managerin und CEO Assistentin in einem IT-Unternehmen arbeitet, ein Teilnehmer als Wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie Koordinatorin der Pressestelle an

der Universität tätig ist, und ein Teilnehmer selbstständig als Psychologin arbeitet, während die anderen sieben Teilnehmer in unterschiedlichen Callcentern tätig sind, wobei drei von ihnen Kundenbetreuer sind, drei Teilnehmer Teamleiter sind, und ein Teilnehmer im Bereich Human Resources arbeitet.

6.2 DATENERHEBUNG

Das Experteninterview ist eine bestimmte Form leitfadengestützter Interviews, die sich dadurch erkennen lassen, dass die Interviewer im Vorfeld spezifische Themenpunkte beziehungsweise Fragen in einem Interviewleitfaden vorbereiten, die während der Interviews angesprochen beziehungsweise gestellt werden. Im Gegensatz zur quantitativen Befragung haben die Interviewten in leitfadengestützten Interviews die Möglichkeit, mit eigenen Worten frei zu antworten (Kleemann et al. 2009: 208; Löhe 2017: 175f.) und mehr Informationen sowie Details zu geben. Außerdem können die Interviewer während der Interviews spontane Fragen stellen, sodass die gewünschte Menge an Informationen erhalten werden kann (Brosius et al. 2009: 115).

Für diese Untersuchung wurde ein Interviewleitfaden erstellt, welcher in Tabelle 2 illustriert wird. Dieser enthält Fragen zur Person, zur Bildung, zum Erwerbsleben und zur finanziellen Situation, Fragen über das Zugehörigkeitsgefühl beziehungsweise die Identifikation, und über die Auswanderung aus Deutschland in die Türkei, Fragen zur Erwerbstätigkeit, zum sozialen Leben sowie zur Integration in der Türkei, und schließlich Fragen zur Karrierekapitaltheorie.

Thema	Fragen
Fragen zur Person	- Können Sie sich vorstellen? (Name, Alter, Staatsangehörigkeit, Generation, Beruf) - Wo sind Sie geboren und aufgewachsen?
Bildung	- Können Sie Ihren Bildungsweg beschreiben von Kind auf? (Kindergarten, Grundschule, weiterführende Schule, Fachabitur/Abitur, Ausbildung/Studium) - Wie waren Ihre Leistungen beziehungsweise Noten in der Schule im Vergleich zu den anderen? - Haben Sie eine Benachteiligung gegenüber anderen Schülern, Diskriminierung oder Rassismus gespürt? - Was haben Sie nach der Schule gemacht? Gab es da Benachteiligung oder Diskriminierung?

Erwerbsleben und finanzielle Situation	<ul style="list-style-type: none"> - Können Sie Ihren beruflichen Werdegang beschreiben? - Denken Sie, dass Sie eine gute oder schlechte Stellung im Arbeitsleben in Deutschland hatten? Und in der Türkei? - Denken Sie, dass Sie geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland hatten als andere oder Deutsche? Und in der Türkei? - Wurden Sie im Job oder in der Bewerbungsphase benachteiligt? - Waren Sie mal arbeitslos? Warum? - Wie bewerten Sie Ihre finanzielle Situation in Deutschland? Waren Sie zufrieden damit? Und in der Türkei?
Zugehörigkeitsgefühl/ Identifikation	<ul style="list-style-type: none"> - Fühlen Sie sich zugehörig zu beziehungsweise identifizieren Sie sich mit Deutschland oder mit der Türkei, mit beiden gleichzeitig oder mit keinem von beiden? - Fühlen Sie eine Heimatverbundenheit mit Deutschland oder mit der Türkei, mit beiden gleichzeitig oder mit keinem von beiden? - Wo fühlen Sie sich wohl? - Was würden Sie auf die Frage „wer bin ich?“ antworten? - Erlebten Sie in Deutschland Diskriminierung im Alltag? - Denken Sie, dass Sie als Teil Deutschlands von der Gesellschaft akzeptiert wurden?
Auswanderung aus Deutschland in die Türkei	<ul style="list-style-type: none"> - Wann sind Sie ausgewandert? - Mit wem sind Sie ausgewandert? - War die Auswanderung anfangs für eine kurze oder lange Zeit oder für immer geplant? - Wie alt waren Sie bei der Auswanderung? - Welchen Status/Beruf hatten Sie bei der Auswanderung? - Warum sind Sie aus Deutschland in die Türkei ausgewandert? Aus welchem Grund oder Gründen? - In welcher Stadt leben Sie in der Türkei? Warum?
Erwerbstätigkeit in der Türkei	<ul style="list-style-type: none"> - Wo arbeiten Sie und als was? Welche Position? - Arbeiten Sie in einer deutschen oder türkischen Firma/Arbeitsumgebung? - Bevorzugen Sie es, in einer deutschen oder türkischen Arbeitsumgebung/Firma zu arbeiten? Warum? - Kommen Sie mit der Arbeit, mit den Kollegen und mit den Vorgesetzten klar? - Sind Sie mit dem Gehalt und mit den Arbeitszeiten zufrieden? - Sind Sie mit Ihrem Job in der Türkei zufriedener als mit Ihrem Job in Deutschland?
Fragen zur Karrierekapitaltheorie	<ul style="list-style-type: none"> - Hat die Auswanderung einen höheren Lebensstandard ermöglicht? Verdienen Sie mehr/weniger? - Wie sind Sie zu dem Job in der Türkei gekommen? Inwiefern haben Kontakte und Freunde Ihnen geholfen, den Job zu bekommen? - Hat der Job in der Türkei Ihnen geholfen, ein Netzwerk aufzubauen? Ist der Job etwas Karriereförderliches? - Welche Rolle spielen die Deutschkenntnisse und die Bildung aus Deutschland, um Karriere in der Türkei zu machen? - Inwiefern ist es für den Job in der Türkei nützlich beziehungsweise förderlich, dass man Deutsch-Türke ist? Ist es nützlich, dass man Auswanderer ist? - Wie ist Ihr Status beziehungsweise Ihr Ansehen jetzt im Vergleich zu Deutschland?
Soziales Leben und Integration in der Türkei	<ul style="list-style-type: none"> - Haben Sie das Gefühl, von den Türken in der Türkei nicht verstanden zu werden und umgekehrt? (zum Beispiel Verhaltensweisen oder alltägliche Dinge) - Kommt es zu Missverständnissen? - Hatten Sie zu Beginn oder immer noch Probleme mit dem Türkischen? Haben Sie einen Akzent? - Erhalten Sie negative oder positive Kommentare wegen Ihrem Türkisch/Akzent? - Fühlen Sie sich in der Türkei dazugehörig oder eher fremd? - Empfinden Sie die Andersartigkeit/das Anderssein negativer in Deutschland oder in der Türkei? - Werden Sie in der Türkei „Almanca“ genannt? Wie finden Sie das? - Welche Vor- und Nachteile bringt ein Leben in der Türkei mit? - Haben sich Ihre Erwartungen in der Türkei erfüllt? In welchen Bereichen? - Bereuen Sie Ihre Auswanderung in die Türkei? - Haben Sie eine Absicht, wieder zurück nach Deutschland oder in ein anderes Land zu gehen? Wann? Warum?

Tabelle 2: Interviewleitfaden

Der in Tabelle 2 aufgeführte Interviewleitfaden wurde für die Interviewführung mit allen zehn Teilnehmern verwendet und jeweils an die einzelnen Personen etwas angepasst, da sie unterschiedliche Backgrounds und Werdegänge haben. Vor der Interviewführung stellte sich die Interviewerin kurz vor, damit die Teilnehmer Vertrauen aufbauen konnten und sich an das Gespräch mit ihr gewöhnten. Außerdem wurde den Teilnehmern erklärt, worum es in dem Interview geht, wofür das Interview ist, und dass sie anonym bleiben werden. Alle Interviews wurden auf Deutsch durchgeführt. Da die Teilnehmer aber alle türkeistämmig sind und die türkische Sprache beherrschen, wurden auch Aussagen, beispielsweise einige Wörter oder Sätze, auf Türkisch geäußert. Dies stellte jedoch keine Probleme dar, da die Untersuchung von einer bilingualen Person durchgeführt wurde, die sowohl die deutsche als auch die türkische Sprache fließend spricht.

Die Interviews wurden im Juli sowie im August des Jahres 2022 geführt und dauerten jeweils ungefähr zwischen 30 und 90 Minuten. Während manche Teilnehmer die Fragen sehr ausführlich beantworteten und Details gaben, antworteten andere Teilnehmer kurz und knapp, sodass an manchen Stellen nachgehakt werden musste. Alle Interviews wurden online über Videoanrufe geführt, sodass Personen aus verschiedenen Städten der Türkei interviewt werden konnten. Die Videoanrufe wurden per Skype beziehungsweise Zoom durchgeführt und zur Sicherheit sowohl auf dem Laptop als auch mit dem Handy aufgenommen, falls eine der beiden Varianten nicht funktionieren sollte. Der einzige Nachteil der Videoanrufe war, dass während der Interviews die Verbindung an einigen Stellen abbrach.

Nachdem die Interviews durchgeführt worden sind, wurden sie transkribiert. Die Transkription bezeichnet die Verschriftlichung von Audio- beziehungsweise Videoaufnahmen, deren Ziel es ist, Gespräche schriftlich festzuhalten, sodass sie im Anschluss analysiert werden können. Es ist nicht möglich, in einer Transkription die komplette Gesprächssituation zu erfassen, da nicht alle Elemente eines Gesprächs berücksichtigt werden können (Dresing et al. 2018: 16f.). Einfache Transkripte heben das Gesprochene hervor und beinhalten nur wenig para- sowie nonverbale Informationen. Dabei wird die Sprache geglättet und der Fokus beim Transkribieren liegt auf dem semantischen Inhalt des Gesprochenen (Dresing et al. 2018: 17, 20).

Detaillierte Transkripte, welche auf Grundlage von umfangreichen Regeln ausgearbeitet werden, werden lediglich gebraucht, wenn anschließend nicht nur eine inhaltliche Analyse stattfinden soll, sondern andere Aspekte betrachtet werden wie zum Beispiel die Sprache (Dresing et al. 2018: 17f.).

In dieser Untersuchung wurden alle zehn Interviews vollständig transkribiert, wobei der Fokus auf dem semantischen Inhalt der Interviews lag. Denn die Forschungsfragen der Arbeit beziehen sich auf inhaltliche und nicht auf sprachliche Aspekte. Daher sind die Gesprächsinhalte der Interviews von Bedeutung, die in Kapitel 7 analysiert werden. Die Transkripte der Interviews von allen zehn Teilnehmern befinden sich schließlich im Anhang.

6.3 DATENAUSWERTUNG

Zu guter Letzt werden die Interviews anhand der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die qualitative Inhaltsanalyse ist die am häufigsten genutzte Auswertungsmethode in sozialwissenschaftlichen Forschungen und wird unter anderem für die Bearbeitung von Transkripten angewendet. Die qualitative Inhaltsanalyse ermöglicht es, viele Mengen an Material qualitativ sowie interpretativ zu analysieren, sodass die nicht sofort erkennbaren Sinninhalte festgestellt werden können (Mayring et al. 2019: 633). Dabei herrscht folgende Vorgehensweise: Als erstes werden induktiv, das heißt aus dem Material heraus, beziehungsweise deduktiv, also aus der Theorie heraus, Kategorien entwickelt und den einzelnen Bestandteilen des Textes zugeteilt. Anschließend wird überprüft, ob gewisse Kategorien mehrmals bestimmten Textbestandteilen zugewiesen werden können. Die Kategorien repräsentieren kurze Formulierungen der Aspekte, die im Text analysiert werden, und können in Ober- sowie Unterkategorien unterteilt werden. Der Kodierleitfaden, welcher schließlich alle gebildeten Kategorien zusammen aufführt, gilt als Instrument, womit der Text bearbeitet beziehungsweise analysiert wird (Mayring et al. 2019: 634).

In dieser Untersuchung wurden die Kategorien aus dem Material, das heißt aus den Transkripten, und anhand des Interviewleitfadens, welcher mithilfe der Theorie

erstellt wurde, herausgebildet. Tabelle 3 stellt den Kodierleitfaden dar, der die entstandenen Kategorien präsentiert und diese in Ober- sowie Unterkategorien einteilt, die bei der Analyse der Interviews in Kapitel 7 benötigt werden.

Oberkategorie	Unterkategorie	Definition	Ankerbeispiel
Bildung in Deutschland	Schulbildung		
	Benachteiligung beziehungsweise Diskriminierung in der Schulzeit		
Erwerbsleben und finanzielle Situation in Deutschland	Erwerbstätigkeit		
	Arbeitsmarktchancen		
	Benachteiligung beziehungsweise Diskriminierung im Erwerbsleben		
	Finanzielle Situation		
Zugehörigkeitsgefühl/ Identifikation	Zugehörigkeitsgefühl/ Identifikation	Zu welchem Land sich die Teilnehmer zugehörig fühlen beziehungsweise mit welchem sie sich identifizieren	„Ich würde eher sagen mit beiden gleichzeitig, aber nicht 50, 50. Ich würde eher sagen, ich fühle mich 70 Prozent der deutschen Seite hingezogen und 30 Prozent vielleicht der türkischen Seite“ (Teilnehmer 5, S. 87, Z. 2-4).
	Heimatverbundenheit	Mit welchem Land die Teilnehmer eine Heimatverbundenheit fühlen	„Ja, Heimat ist immer noch Türkei für mich ... Aber Deutschland sehe ich eigentlich auch als Heimat. Meine Familie ist immer noch dort und es ist einerseits immer noch eine Heimat für mich, weil ich bin auch öfters in Deutschland ... und wenn ich die Angehörigkeit habe, finde ich, dass Deutschland auch ein Teil von uns ist, halt auch eine Heimat“ (Teilnehmer 6, S. 107, Z. 33 - S. 108, Z. 2).
	Wohlgefühl	In welchem Land sich die Teilnehmer wohlfühlen	„Ich war letztens in Deutschland ... Nach knapp zwei Jahren war ich da nicht. Ich habe mich komisch gefühlt. So alles war fremd für mich, eigentlich bekannt, aber so fremd, ich kann es nicht beschreiben“ (Teilnehmer 7, S. 127, Z. 12-15).
	Anderssein	In welchem Land die Teilnehmer das Anderssein negativer empfinden	„Ich würde beides sagen, weil in Deutschland hat es halt einfach diesen Grad an Diskriminierung ... Zum Beispiel, ja, Sie sprechen aber so gut Deutsch, ist für mich diskriminierend ... , also dir wird klargemacht, ey, du bist eigentlich eine Fremde, aber für deine Verhältnisse redest du echt gut Deutsch ... Und hier in der Türkei ist es wiederum diese Almanci“ (Teilnehmer 2, S. 46, Z. 25 - S. 47, Z. 1).
Gründe für die Auswanderung aus Deutschland in die Türkei	Gründe für die Auswanderung		
Erwerbsleben in der Türkei	Erwerbstätigkeit		
	Bevorzugte Arbeitsumgebung/ Firma	Ob die Teilnehmer eine deutsche oder türkische Arbeitsumgebung beziehungsweise Firma bevorzugen	„In einer deutschen, ganz ehrlich, weil ich habe mal so in türkischen Firmen reingeschnuppert, klar, mal Leute besucht oder du siehst es ja bei Behörden, wie das versifft ist da dort. Die haben keine Disziplin. Das könnte ich überhaupt nicht. Ganz ehrlich nicht. Und ich brauche das schon in der deutschen Kultur zu arbeiten, weil sonst würde ich jeden Tag ein Nervenkrieg bekommen mit den Türken hier“ (Teilnehmer 8, S. 154, Z. 17-21).

	Zufriedenheit mit der Arbeit		
	Arbeitsmarktchancen		
Karrierekapitaltheorie	Ökonomisches Kapital → Lebensstandard in der Türkei	Ökonomisches Kapital bedeutet jede Form von Geld, das der Mensch hat (Mayrhofer et al. 2004: 874) → Wie der Lebensstandard der Teilnehmer in der Türkei ist	„Ich sag mal so, während meinem Studium habe ich regelmäßig auch Geld von meinem Vater bekommen. Finanziell ging es mir immer noch gut, genau wie in Deutschland halt. Und nach dem Studium habe ich ja auch angefangen selbst zu arbeiten ... Also, ich konnte mir immer noch das leisten, was ich haben möchte. Und seitdem ich jetzt auch selbstständig bin und verheiratet bin, genau im gleichen Stand, also weder höher noch niedriger, genauso wie in Deutschland“ (Teilnehmer 6, S. 111, Z. 9-15).
	Soziales Kapital → Berufliches Netzwerk in der Türkei	Soziales Kapital stellt Beziehungen mit Anerkennung, Bekanntschaften, Gruppen- sowie Klassenmitgliedschaften dar (Mayrhofer et al. 2004: 874) → Wie das berufliche Netzwerk der Teilnehmer in der Türkei ist	„Ich habe ... mein eigenes Umfeld ... türkeiweit erweitert, weil meine Arbeitskollegen leben ... in der Türkei, in jeder Stadt. Das heißt, ich habe Freunde momentan in Ankara, wo ich jederzeit vorbeigehen kann. Ich habe Freunde in Antalya, wo ich auch sagen kann, ich bin jetzt in Antalya, lass uns ein Kaffee trinken“ (Teilnehmer 9, S. 174, Z. 9-13).
	Kulturelles Kapital → Auswirkungen der Sozialisation in Deutschland auf das Erwerbsleben in der Türkei	Kulturelles Kapital beinhaltet die Veranlagung des Menschen, kulturelle Objekte und das institutionalisierte kulturelle Kapital (Mayrhofer et al. 2004: 874) → Welche Auswirkungen die Sozialisation in Deutschland auf das Erwerbsleben der Teilnehmer in der Türkei hat	„Wenn du hier in der Türkei ein Bewerbungsgespräch machst oder dich irgendwo bewirbst und sagst, ich bin in Deutschland geboren, aufgewachsen, ich habe da mein Fachabitur absolviert, erkennen die das besser, als wenn du sagst, ich bin in der ersten Klasse ausgewandert oder so“ (Teilnehmer 7, S. 132, Z. 8-11).
	Symbolisches Kapital → Status/Ansehen in der Türkei	Symbolisches Kapital illustriert, inwieweit jemand in der Gesellschaft legitimiert wird (Mayrhofer et al. 2004: 874) → Wie der Status beziehungsweise das Ansehen der Teilnehmer in der Türkei ist	„Also in der Türkei, da reicht es schon aus, wenn Sie sagen, ich komme aus Deutschland, bin da aufgewachsen. Die Leute schauen Sie direkt mit anderen Blicken an, aber mit bewundernswerten Blicken ... Das ist ja was ganz Normales für uns. Aber für die Leute hier ist es so, wow, ... du kannst zwei Sprachen auf Muttersprachenniveau und dazu kannst du auch noch andere Sprachen, weil einfach die Bildung in Deutschland besser ist“ (Teilnehmer 1, S. 21, Z. 31-37).
Soziales Leben und Integration in der Türkei	Beziehung zu den Menschen und kulturelle Unterschiede	Wie sich die Teilnehmer mit den Menschen verstehen und welche kulturellen Unterschiede es gibt	„Ja, ich sag mal so, ... dieses Aufwachsen, wie wir in Deutschland aufgewachsen sind, oder dieses Verhalten dieser Menschen gegenüber den anderen Menschen ist ganz anders. Also, ich verstehe mich auch mit den Menschen, die aus Deutschland sind, die hier ausgewandert sind, viel besser wie ... die Menschen, die hier aufgewachsen sind“ (Teilnehmer 10, S. 192, Z. 7-11).
	Probleme mit der türkischen Sprache		
	Vor- und Nachteile eines Lebens in der Türkei		
	Reue über die Auswanderung in die Türkei		
	Absicht auf eine Auswanderung	Ob die Teilnehmer eine Absicht haben, zurück nach Deutschland oder in ein anderes Land zu gehen	„Also Absicht habe ich nicht. Momentan habe ich eigentlich kein Ziel, sag ich jetzt mal, was das Thema angeht. Aber mich würde schon so ein anderes Land, außer Deutschland jetzt, interessieren, doch, aber mir fehlt dazu die Mut, sag ich jetzt mal. Alleine wieder Neuanfang, das beängstigt mich“ (Teilnehmer 4, S. 79, Z. 26-29).

Tabelle 3: Kodierleitfaden

Der in Tabelle 3 illustrierte Kodierleitfaden veranschaulicht die Aspekte, die in Kapitel 7 analysiert werden, und beinhaltet die Bildung, das Erwerbsleben und die finanzielle Situation in Deutschland, das Zugehörigkeitsgefühl beziehungsweise die Identifikation, die Gründe für die Auswanderung aus Deutschland in die Türkei, das Erwerbsleben, das soziale Leben und die Integration in der Türkei, sowie schließlich die Karrierekapitaltheorie.

7. ERGEBNISSE

7.1 BILDUNG IN DEUTSCHLAND

Um das Leben der Teilnehmer in Deutschland zu analysieren, wurden zunächst Fragen zu ihrer Bildung gestellt, da der Bildungsweg einen wichtigen Lebensabschnitt ausmacht. Alle Teilnehmer sind in Deutschland geboren und aufgewachsen, von denen Teilnehmer 3, 9 und 10 die Hauptschule besuchten, Teilnehmer 7 die Gesamtschule besuchte, Teilnehmer 2, 4, 5 und 6 auf der Realschule und Teilnehmer 1 sowie 8 auf dem Gymnasium waren. Das heißt, dass drei Personen nach der Grundschule die Hauptschule besuchten, eine Person auf der Gesamtschule war, vier Personen die Realschule und zwei Personen das Gymnasium besuchten. Es wird deutlich, dass die Teilnehmer nach der Grundschule am häufigsten auf der Realschule sowie auf der Hauptschule waren und nur wenige das Gymnasium sowie die Gesamtschule besuchten.

Dass Kinder mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland seltener das Gymnasium besuchen, beweist die in Kapitel 2.1 aufgeführte Untersuchung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, die veranschaulicht, dass türkische Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2006/2007 am häufigsten auf der Hauptschule und am wenigsten auf dem Gymnasium waren (Siegert 2008: 22f.). Des Weiteren zeigen die in Kapitel 2.1 aufgeführten Untersuchungen, dass in der Grundschule Kinder mit türkischem Migrationshintergrund mit gleichen Leistungen eine schlechtere Schulempfehlung erhalten als Kinder, die keinen Migrationshintergrund haben. Dabei ist die Differenz bezüglich der Schulempfehlungen für das Gymnasium sowie für die

Hauptschule am größten (Lang et al. 2016: 77f.; Sürig et al. 2011: 43f.).

Teilnehmer 5, die eine Realschule besuchte, erzählte, dass obwohl ihre Leistungen in der Grundschule gut waren, sie dennoch eine Empfehlung für die Hauptschule bekam.

„Nach der Grundschule ... ist es damals so gewesen, dass man ein Referenzschreiben von dem Klassenlehrer erhalten hat ... Und bei mir war das so, ... obwohl ich überhaupt keine schlechten Noten hatte, ich hatte viele Einsen, viele Zweien und nur eine drei auf meinem Zeugnis, ich habe trotzdem ein Empfehlungsschreiben für eine Hauptschule bekommen gehabt. Ich weiß natürlich nicht warum, aber meine Klassenlehrerin hat wahrscheinlich empfunden gehabt, dass ich auf eine Hauptschule gehen sollte. ... mein Vater ... hat das natürlich nicht hingegenommen und wollte mich am Anfang ... auf ein Gymnasium einschreiben. Das ging aber damals nicht wegen diesem Empfehlungsschreiben. Deshalb musste ich ... erst mal auf eine Realschule. Eine Realschule hat mich Gott sei Dank angenommen“ (Teilnehmer 5, S. 81, Z. 36 - S. 82, Z. 10).

Dies war aber nicht die einzige Benachteiligung beziehungsweise Diskriminierung, die Teilnehmer 5 in ihrer Schullaufbahn erlebte. Auch während des Abiturs auf dem Gymnasium, wohin sie nach der zehnten Klasse wechselte, erfuhr die Teilnehmerin Diskriminierung. Sie berichtete, dass sie in einer zentralen Prüfung null Punkte von ihrer Lehrerin erhielt, weil sie angeblich spickte.

„Ihre Ausrede war, Sie wurden beim Spicken erwischt. ... aber sie hatte überhaupt gar kein Beweismaterial, weil ich habe gar nicht gespickt ... Und wenn man in der Prüfung erwischt wird beim Spicken, muss das ... aufgenommen werden ... als Protokoll ... und ich müsste eigentlich ... verwiesen werden von dieser Prüfung. Das heißt, ich hätte überhaupt gar nicht die Möglichkeit, diese Prüfung zu machen. Also, das ist echt heuchlerisch gewesen für mich ... Mein Vater ist natürlich wieder eingesprungen, ist zum Schulleiter gegangen ... Na ja, lange Rede kurzer Sinn. Ich musste die Prüfung wiederholen“ (Teilnehmer 5, S. 84, Z. 20-42).

Doch nicht nur Teilnehmer 5 wurde in der Schulzeit diskriminiert. Teilnehmer 1, 2, 6, 7 und 10 teilten ebenfalls mit, dass sie in der Schulzeit Benachteiligung beziehungsweise Diskriminierung spürten. Beispielsweise erzählte Teilnehmer 6, dass ihre Lehrerin in der Realschule ihr das Gefühl gab, etwas gegen Ausländer zu haben, und sie die sechste Klasse wiederholen musste. Zudem sagte sie, dass nachdem sie die

Klasse wiederholt hatte, sie sich besser fühlte und ihre Noten sich verbesserten. Auch Teilnehmer 1, die ein Gymnasium besuchte, erzählte, dass ihre Noten von den Lehrern abhängig waren, da sie bei verschiedenen Lehrern unterschiedliche Leistungen aufwies. Sie berichtete weiterhin, dass ausländische Schülerinnen und Schüler bei der Notenvergabe benachteiligt wurden.

„Eine deutsche Schülerin, die hat dann in der Abiturprüfung hat sie versagt, obwohl sie eine Einser-Schülerin war. Und da haben wir gemerkt, okay, sie hat einfach die Noten geschenkt bekommen ... Und wir im Gegenteil haben dann Tag und Nacht für die Abiturprüfung gelernt, haben nicht mal die Hälfte dieser Noten bekommen“ (Teilnehmer 1, S. 3, Z. 27-33).

Schließlich ist herauszustellen, dass Teilnehmer, die aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert beziehungsweise benachteiligt wurden, dies besonders von Seiten der Lehrer spürten, was eine negative Auswirkung auf die Schullaufbahn beziehungsweise auf den schulischen Erfolg einiger Teilnehmer hatte. Dennoch ist festzustellen, dass nicht alle Teilnehmer während der Schulzeit Benachteiligung beziehungsweise Diskriminierung spürten. Denn Teilnehmer 3, 4, 8 und 9 erklärten, dass sie eine solche Situation nicht erlebten.

7.2 ERWERBSLEBEN UND FINANZIELLE SITUATION IN DEUTSCHLAND

Bezüglich der Erwerbstätigkeit in Deutschland wird deutlich, dass nicht alle Teilnehmer vor ihrer Auswanderung eine hauptberufliche Tätigkeit ausübten. Teilnehmer 1, 5, 6 und 7, die zum Studieren in die Türkei gegangen sind, hatten in Deutschland lediglich Aushilfsjobs, Ferienjobs oder Praktika und konnten daher nicht viele Erfahrungen sammeln. Auf der anderen Seite gingen Teilnehmer 2, 3, 4, 8, 9 und 10 vor ihrer Auswanderung in Deutschland einer hauptberuflichen Tätigkeit nach, wobei die Tätigkeitsdauer der einzelnen Teilnehmer variierte. Doch nicht nur die Tätigkeitsdauer variierte. Ebenso waren die Tätigkeitsbereiche sehr vielfältig, wobei hier auch deutlich wird, dass die einzelnen Teilnehmer jeweils in unterschiedlichen Bereichen arbeiteten.

Daher ist es nicht möglich, alle Tätigkeitsbereiche der Teilnehmer aufzuführen. Allerdings kann herausgestellt werden, dass sie mit ihrer Erwerbstätigkeit in Deutschland insgesamt zufrieden waren.

Des Weiteren wurden die Teilnehmer zu den Arbeitsmarktchancen in Deutschland befragt, wobei sich hier die Meinungen unterscheiden. Teilnehmer 4, 6, 8, 9 und 10 sind optimistisch und denken nicht, dass sie aufgrund ihres türkischen Hintergrunds schlechtere Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt hatten. Teilnehmer 10 geht davon aus, dass das Bildungsniveau und nicht die Nationalität entscheidend ist, während Teilnehmer 8 und 9 behaupteten, dass es auf den Willen der Person ankommt und jeder, der möchte, eine gute Arbeit bekommen kann. Es wird deutlich, dass Teilnehmer 4, 6, 8, 9 und 10, die optimistisch hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen sind, auch diejenigen sind, die im Erwerbsleben keine Benachteiligung beziehungsweise Diskriminierung erlebten. Dies zeigt, dass die eigenen Erfahrungen im Erwerbsleben sowie die Meinung zu den Arbeitsmarktchancen in Deutschland miteinander korrelieren.

Dass die Erfahrungen im Erwerbsleben mit der Meinung zu den Arbeitsmarktchancen korrelieren, bestätigt die Antwort von Teilnehmer 3. Denn Teilnehmer 3 behauptete, dass sie aufgrund von Rassismus schlechtere Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt hatte und berichtete über die Benachteiligung, die sie während ihrer Ausbildung erlebte: „Wie ich das gespürt habe? Du beginnst mit jemandem eine Ausbildung gleichen Tag gleichen Jahr, und du musst Müll aufräumen und der macht Büroarbeit“ (Teilnehmer 3, S. 53, Z. 32f.). Die Teilnehmerin führte mit einem weiteren Beispiel aus ihrem Umfeld fort:

„Du kannst sehr gut sein. Also, wenn es jetzt hart auf hart kommt, du kannst perfekt sein. Du kannst in der Schule auch einer von den besten sein. Das habe ich miterlebt. Bei meinem Nachbar war das ... Der war einer von den besten. Aber er hat halt, auch wenn er den deutschen Pass hat, er hat einen türkischen Namen und irgendwo macht es dann Stopp. Da kommt man nicht mehr weiter“ (Teilnehmer 3, S. 55, Z. 12-16).

Des Weiteren erzählte Teilnehmer 7, dass sie als Schülerin aufgrund ihres türkischen Namens einen Praktikumsplatz nicht bekam, wohingegen eine Deutsche aber

angenommen wurde. Teilnehmer 2 bestätigt, dass es mit einem türkischen Namen schwieriger ist, eine Stelle in Deutschland zu bekommen.

„Ich würde aber die Bewerbungsphasen eher ein bisschen mehr kritisieren in Deutschland, weil es ist ein bisschen leichter, wenn man nicht ... Ayşe heißt, oder Fatma heißt, ... sondern wenn man Lisa heißt, Tina heißt, Helga heißt oder sonst was. Also, ich weiß noch, dass ich mindestens acht bis zehn, zehn bis 15 Bewerbungen versenden musste, schon bevor ich überhaupt in Deutschland anwesend war. Also, ich hab mir immer gedacht, okay, in einer Woche fliege ich nach Deutschland, ich sollte schon mal mit den Bewerbungen anfangen, weil ich einfach wusste, entweder wird sehr spät geantwortet oder es werden Ablehnungen kommen oder es wird gar nicht reagiert“ (Teilnehmer 2, S. 33, Z. 20-28).

Dass türkeistämmige Personen auf dem deutschen Arbeitsmarkt benachteiligt werden, stellt auch die in Kapitel 2.2 aufgeführte Literatur dar, worin geschildert wird, dass wenn Deutsche und besonders Personen mit türkischem Migrationshintergrund den selben Abschluss haben, sie auf dem Arbeitsmarkt trotzdem nicht die gleichen Chancen haben (Brück-Klingberg et al. 2008: 300; Seibert 2008: 6). Weiterhin unterstreicht die Untersuchung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, dass Personen mit türkischem Migrationshintergrund im Vergleich zu anderen Migrantengruppen sowie Deutschen am häufigsten keine Arbeit haben (Seebaß et al. 2011: 23f., 26f.). Die Untersuchung der Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung verdeutlicht, dass dies auch für türkeistämmige Hochschulabsolventen der Fall ist (Aver et al. 2016: 3).

Schließlich lässt sich festhalten, dass obwohl Teilnehmer 2, 3 und 7 im Erwerbsleben benachteiligt wurden beziehungsweise eine negative Meinung zu den Arbeitsmarktchancen in Deutschland haben, dennoch zu erkennen ist, dass unter allen Teilnehmern eine generelle Zufriedenheit über das Erwerbsleben in Deutschland herrscht und der Großteil der Teilnehmer keine Benachteiligung beziehungsweise Diskriminierung erlebte, was sich auch positiv auf deren Meinung zu den Arbeitsmarktchancen in Deutschland auswirkte.

Letztlich wurden die Teilnehmer zu ihrer finanziellen Situation vor der Auswanderung in Deutschland befragt. Hierbei ist anzumerken, dass der Großteil der Teilnehmer in Deutschland bei der Familie lebte und sich selbst somit nicht versorgen

musste, wohingegen sie nun in der Türkei entweder alleine oder mit der eigenen Familie leben. Daher sind die Antworten etwas unüberschaubar. Was jedoch klar deutlich wird, ist, dass die Teilnehmer, die in Deutschland nicht bei ihrer Familie wohnten, nämlich Teilnehmer 8, 9 sowie 10, mit ihrer finanziellen Situation nicht zufrieden waren. Besonders Teilnehmer 8 und 10, die in Großstädten lebten, erzählten, dass das Leben sehr teuer war. Teilnehmer 8 berichtete sogar, dass sie neben ihrem eigentlichen Job noch kellnern musste, um sich versorgen zu können. Auf der anderen Seite erzählten Teilnehmer 1 und 7, dass sie mit ihrer finanziellen Situation zwar nicht unzufrieden waren, aber ihre Eltern dafür sehr viel arbeiten mussten. Teilnehmer 1 fügte hinzu, dass sie als Jugendliche „nicht sorgenfrei war“ (Teilnehmer 1, S. 6, Z. 18). Schließlich veranschaulichten ähnlich wie Teilnehmer 1 und 7 auch Teilnehmer 2, 3, 4, 5 und 6, dass es ihnen in Deutschland gut ging. Trotz dessen fällt auf, dass keiner von den Teilnehmern eine große Zufriedenheit hinsichtlich seiner finanziellen Situation in Deutschland ausdrückte.

Dies kann mit der in Kapitel 2.2 aufgeführten Literatur bestätigt werden, welche illustriert, dass Personen mit türkischem Migrationshintergrund viel geringere Einkünfte haben als die Durchschnittsbevölkerung. Das bedeutet, dass sie eine schlechtere finanzielle Lage haben (Sauer 2016: 42; Sauer 2020: 24), was eine Unzufriedenheit verursachen und zu einer Nichtidentifikation mit der Gesellschaft führen kann (Sauer 2016: 47, 50; Sauer 2020: 25).

7.3 ZUGEHÖRIGKEITSGEFÜHL/IDENTIFIKATION

Um die Auswanderung der Teilnehmer aus Deutschland in die Türkei analysieren zu können, wurden Fragen zum Zugehörigkeitsgefühl beziehungsweise zur Identifikation gestellt, da diese eine wichtige Rolle bei der Auswanderung spielen. Auf die Frage, zu welchem Land sie sich zugehörig fühlen beziehungsweise mit welchem sie sich identifizieren, antworteten Teilnehmer 2, 4, 5, 6 und 7, dass sie sich zu beiden Ländern zugehörig fühlen beziehungsweise sich mit beiden identifizieren, wobei Teilnehmer 4 und 5 hinzufügten, dass sie sich aber mehr mit Deutschland identifizieren: „Ich würde

eher sagen mit beiden gleichzeitig, aber nicht 50, 50. Ich würde eher sagen, ich fühle mich 70 Prozent der deutschen Seite hingezogen und 30 Prozent vielleicht der türkischen Seite“ (Teilnehmer 5, S. 87, Z. 2-4). Auf der anderen Seite antworteten Teilnehmer 1 und 8, dass sie sich zu keinem der beiden Länder zugehörig fühlen.

„Man fühlt sich weder hier zugehörig und auch in Deutschland auch nicht zugehörig, weil du sitzt immer zwischen zwei Stühlen. Du hast in dir auch immer einen Konflikt. Also, so sehe ich das zumindest. Ich bin Türke, klar, aber ich habe auch zu viel Deutsch in mir“ (Teilnehmer 8, S. 147, Z. 33-36).

Letztlich gaben Teilnehmer 3, 9 und 10 an, dass sie sich zur Türkei zugehörig fühlen. Zusammenfassend lassen die Antworten feststellen, dass keiner der Teilnehmer nur ein Zugehörigkeitsgefühl zu beziehungsweise eine Identifikation mit Deutschland aufweist. Es besteht entweder nur ein Zugehörigkeitsgefühl zu beziehungsweise eine Identifikation mit der Türkei, mit beiden Ländern gleichzeitig sowie mehr mit Deutschland, oder mit keinem der beiden Länder. Somit existiert insgesamt ein häufigeres Zugehörigkeitsgefühl zu beziehungsweise eine häufigere Identifikation mit der Türkei als mit Deutschland.

Dass unter den türkeistämmigen Personen in Deutschland ein häufigeres Zugehörigkeitsgefühl zu beziehungsweise eine häufigere Identifikation mit der Türkei besteht als mit Deutschland, bestätigt die in Kapitel 2.3 aufgeführte Umfrage. Denn die Umfrage veranschaulicht, dass im Jahre 2017 Personen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland sich häufiger zur Türkei zugehörig fühlten als zu Deutschland (Sauer 2018: 17f.; Statista 2018: 1).

Außerdem kann durch die Interviews festgestellt werden, dass Teilnehmer 1, 2, 3, 4, 7, 8 und 9 sich als deutsch-türkisch bezeichneten also sich als Deutsch-Türken sehen. Auf der anderen Seite beschrieben sich Teilnehmer 6 und 10 „hundertprozentig“ als Türken (Teilnehmer 6, S. 108, Z. 10f.; Teilnehmer 10, S. 184, Z. 28), wohingegen nur Teilnehmer 5 sagte, dass sie mehr deutsch als türkisch ist. Dies verdeutlicht, dass acht Teilnehmer, also die Mehrheit, sich gleichzeitig als deutsch sowie als türkisch sehen, von denen eine Teilnehmerin sich aber mehr deutsch als türkisch fühlt, und letztlich zwei Teilnehmer sich nur als türkisch betrachten. Es wird deutlich, dass keiner

der Teilnehmer sich nur als deutsch bezeichnete beziehungsweise sich nur als deutsch sieht.

Weiterhin wurden die Teilnehmer zur Heimatverbundenheit befragt, wobei die Meinungen sehr unterschiedlich sind. Teilnehmer 1, 2, 4, 6 und 8 sehen beide Länder, das heißt sowohl die Türkei als auch Deutschland, als Heimat, während Teilnehmer 6 hinzufügte, dass sie mit der Türkei eine stärkere Heimatverbundenheit empfindet. Im Gegensatz dazu sagte Teilnehmer 7, dass sie weder die Türkei noch Deutschland als Heimat sieht.

„Ich hab immer, als ich in Deutschland gelebt habe, habe ich die Türkei als Heimat verstanden immer beziehungsweise gefühlt als wäre das die Türkei. Am Anfang, als ich hier war, hab ich dann doch gesagt, ja meine Eltern sind da, ich bin dort aufgewachsen, dort geboren, ich vermisse die Bäckerei zum Beispiel, die Brötchen et cetera, das ist Heimat. Aber wenn ich jetzt überlege, gar kein, weil wenn ich die Heimat von meinem Mann sehe als Heimat, dann fühlt er wirklich Heimat. Der hat das Gefühl. Aber ich habe das Gefühl nicht, weder zur Türkei noch zu Deutschland“ (Teilnehmer 7, S. 127, Z. 2-8).

Letztlich antworteten Teilnehmer 3, 9 und 10, dass sie mit der Türkei eine Heimatverbundenheit spüren, während Teilnehmer 5 erklärte, dass sie Deutschland als Heimat sieht.

„Ganz ehrlich, ich würde Deutschland als Heimat betrachten, weil meine Wurzeln liegen dort. Also, ich bin dort geboren. Ich bin dort aufgewachsen. Meine ganzen Freundschaften sind dort. Wenn ich jetzt meine Eltern besuchen gehe, wenn ich durch die Straßen ... laufe, dann sehe ich meine Kindheit, dann sehe ich meinen Kindergarten, dann sehe ich meine Schule. Das ist meine Heimat ... Die Türkei ist die Heimat meiner Eltern oder meiner Großeltern, aber nicht von mir, weil ich bin mit 21, 22 hergekommen. Das kann nicht meine Heimat sein. Das ist jetzt eben halt ein Land, wo ich lebe, aber nicht mein Heimatland. Mein Heimatland ist Deutschland“ (Teilnehmer 5, S. 88, Z.1-9).

Die Antworten verdeutlichen, dass außer einer Teilnehmerin, die weder die Türkei noch Deutschland als Heimat sieht, alle anderen Teilnehmer ein Heimatgefühl empfinden. Während fünf Teilnehmer beide Länder, also sowohl die Türkei als auch Deutschland, als Heimat betrachten, sehen drei Teilnehmer die Türkei und ein

Teilnehmer Deutschland als Heimat. Dies lässt feststellen, dass fast alle Teilnehmer eine Heimatverbundenheit mit mindestens einem Land empfinden, und dass die Türkei häufiger als Heimat betrachtet wird als Deutschland.

Die in Kapitel 2.3 aufgeführte Umfrage der Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung aus dem Jahre 2015 stellt ebenfalls dar, dass Türkeistämmige häufiger die Türkei als Heimat sehen als Deutschland. Die Umfrage verdeutlicht, dass fast die Hälfte der Befragten nur die Türkei und fast ein Fünftel nur Deutschland als Heimat betrachteten. Auf der anderen Seite fühlte weniger als ein Drittel der Befragten mit beiden Ländern gleichzeitig eine heimatliche Verbundenheit, was schließlich bedeutet, dass mehr Türkeistämmige mit der Türkei eine heimatliche Verbundenheit empfinden als mit Deutschland (Sauer 2016: 69; Uslucan 2017: 1).

Nach der Heimatverbundenheit wurden die Teilnehmer auch gefragt, wo sie sich wohlfühlen. Während Teilnehmer 3, 4, 7, 8, 9 und 10 antworteten, dass sie sich in der Türkei wohlfühlen, sagte Teilnehmer 6, dass sie sich in Deutschland und in der Türkei gleich wohlfühlt. Teilnehmer 5 erklärte, dass sie sich in Deutschland zwar wohlfühlt, aber es dort langweilig findet.

„Da muss ich ganz ehrlich gestehen, mir wird nach zehn Tagen langweilig in Deutschland ... Also, ich fühle mich da ganz ehrlich, wenn ich diese zehn Tage ... in Deutschland bin, ich fühle mich wohl. Aber zehn Tage reichen mir komplett ... Ich mag eben halt diese ganzen Attraktionen, das Leben, was hier niemals aufhört. In Deutschland endet der Tag um 19 Uhr, manchmal um 20 Uhr. Da findest du keinen mehr auf der Straße. Aber hier ist das nicht so. Ich liebe diese Menschenmasse. Ich liebe diese Metropole. Vielleicht hat das auch was damit zu tun, dass ich in Istanbul lebe. Und ich liebe Istanbul. Ich liebe diese Stadt. Ich könnte wirklich nicht in einer anderen Stadt leben, das muss ich auch nochmal dazu sagen. Und ich fühle mich echt in Istanbul wohler“ (Teilnehmer 5, S. 88, Z. 11-21).

In diesem Beispiel wird deutlich, dass Teilnehmer 5 sich in Istanbul wohler fühlt als in Deutschland. Allerdings fügte die Teilnehmerin hinzu, dass dies nicht für die ganze Türkei gilt, sondern nur für Istanbul und sie sich nur in dieser Stadt wohler beziehungsweise glücklicher fühlt. Teilnehmer 2 verdeutlichte ebenfalls, dass sie sich in Istanbul wohlfühlt. Im Gegensatz dazu antwortete Teilnehmer 1, dass sie nicht mehr in Istanbul leben möchte, aber dennoch in der Türkei bleiben will.

„Früher hätte ich die Frage mit Istanbul beantwortet. Aber mittlerweile will ich auch hier weg, weil mir das einfach als Frau vor allem zu unsicher geworden ist. Ich würde immer noch in der Türkei bleiben wollen, aber in einer viel kleineren Stadt, am besten direkt an der ägäischen Küste irgendwo“ (Teilnehmer 1, S. 9, Z. 22-25).

Letztlich wurden die Teilnehmer gefragt, ob sie das Anderssein in der Türkei oder in Deutschland negativer empfinden. Teilnehmer 1, 3, 7 sowie 9 antworteten, dass das Anderssein in der Türkei negativer ist, wohingegen Teilnehmer 4 und 8 mit Deutschland antworteten. Teilnehmer 2 und 6 behaupteten, dass sich das Anderssein in beiden Ländern gleich negativ anfühlt, während Teilnehmer 2 ergänzte, dass sie sowohl in der Türkei als auch in Deutschland mit negativen Anmerkungen konfrontiert wurde.

„Ich würde beides sagen, definitiv ..., weil in Deutschland hat es halt einfach diesen Grad an Diskriminierung ... Guck mal, es gibt Deutsche, das sind herzensgute Menschen, wirklich, die das auch super lieb meinen manchmal mit ihren Anmerkungen. Das ist aber Diskriminierung. Zum Beispiel, ja, Sie sprechen aber so gut Deutsch, ist für mich diskriminierend. Ich bin deutsch ... Ich bin da aufgewachsen. Ich kenne vielleicht mehr Begriffe als du ... Und ich fühle mich ja auch zum Teil deutsch ... Das geht nicht. Ja, weil du wirst quasi, also dir wird klargemacht, ey, du bist eigentlich eine Fremde, aber für deine Verhältnisse redest du echt gut Deutsch. So. Und in meinen vorherigen Arbeitsstellen, die Leute haben das super lieb gemeint. Die meinten, ey, du bist gar nicht wie die Türken, die wir kennen, du bist ein bisschen zu deutsch ... Und hier in der Türkei ist es wiederum diese *Almançı*“ (Teilnehmer 2, S. 46, Z. 25 - S. 47, Z. 1).

Teilnehmer 2 erzählte, dass sie in der Türkei als *Almançı*, also *Deutschländer*, bezeichnet wird. Doch nicht nur Teilnehmer 2, sondern auch Teilnehmer 1, 4, 6, 7, 8 und 10 erzählten, dass sie in der Türkei *Almançı* genannt werden. Teilnehmer 6, die früher so genannt wurde, und Teilnehmer 4, 7 sowie 10 gaben an, dass es ihnen egal ist, während Teilnehmer 1 es sogar schön findet und stolz darauf ist, als *Almançı* in der Türkei zu leben. Auf der anderen Seite jedoch empfinden Teilnehmer 2 und 8 die Bezeichnung *Almançı* als negativ.

„Das ist auch kein schönes Gefühl, wenn du dir denkst, ey, endlich, ich bin jetzt diesen ganzen Diskriminierung ... jetzt endlich mal entkommen, ich kann mir ein neues Leben aufbauen, neue Menschen kennenlernen, und dann wirst du damit abgestempelt“ (Teilnehmer 2, S. 47, Z. 4-7).

Insgesamt wird deutlich, dass die Mehrheit der Teilnehmer in der Türkei *Almançı* genannt wird, wodurch ihnen vermittelt wird, dass sie anders sind. Es ist aber festzustellen, dass nicht alle Teilnehmer diese Fremdzuschreibung als negativ betrachten, sondern die Meinungen der Teilnehmer sehr unterschiedlich sind. Dennoch ist ersichtlich, dass viele das Anderssein in der Türkei als negativ empfinden.

Im Gegensatz dazu stellt die in Kapitel 4 aufgeführte Literatur dar, dass türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland das Anderssein in Deutschland negativer empfinden als in der Türkei. Zudem wird veranschaulicht, dass sich trotz dessen einige Auswanderer in der Türkei fremd fühlen, was durch die Bezeichnung *Almançular* verstärkt wird, und dass viele sich in der Türkei nicht komplett dazugehörig fühlen (Hanewinkel 2012b: 1; Neitzert 2014: 262).

Anhand der Antworten der Teilnehmer, die in diesem Kapitel dargestellt wurden, kann die in Kapitel 5.2 aufgeführte Identitätstheorie von Naika Foroutan auf die Teilnehmer angewendet werden. Dabei ist festzustellen, dass von den vier Gruppen, die die Identitätstheorie beinhaltet, zwei Gruppen, nämlich die Kein-Heimigkeit und die Neu-Heimigkeit, auf keinen Teilnehmer zutreffen. Stattdessen können drei Teilnehmer der Ein-Heimigkeit und sieben Teilnehmer der Mehr-Heimigkeit zugeordnet werden. Teilnehmer 3, 9 und 10 können der Ein-Heimigkeit zugeordnet werden, da sie eine Zugehörigkeit sowie eine emotionale Verbindung zu einem Land, also zum Herkunftsland Türkei, aufweisen. Obwohl Ein-Heimigkeit insbesondere auf Personen der ersten Generation zutrifft, wird deutlich, dass Teilnehmer 3, 9 und 10, die die dritte Generation darstellen, ebenfalls der Ein-Heimigkeit zugeordnet werden können. Auf der anderen Seite können Teilnehmer 1, 2, 4, 5, 6, 7 und 8 der Mehr-Heimigkeit zugeordnet werden, da sie sich sowohl zum Herkunftsland Türkei als auch zu Deutschland, wo sie sozialisiert sind, zugehörig fühlen. Außerdem weisen sie eine *hybride Identität* auf, denn sie fühlen sich sowohl türkisch als auch deutsch. Mehr-Heimigkeit lässt sich bei Personen ab der zweiten Generation erkennen, was auch auf Teilnehmer 2 und 8 zutrifft, die die zweite Generation darstellen, und auf Teilnehmer 1, 4, 5, 6 und 7 zutrifft, die die dritte Generation darstellen (Foroutan 2013: 93f.).

Schließlich ist festzustellen, dass die Teilnehmer, die der Ein-Heimigkeit zugeordnet werden, nämlich Teilnehmer 3, 9 und 10, eine Gemeinsamkeit haben. Denn

diese Teilnehmer besuchten alle nach der Grundschule die Hauptschule, wohingegen die Teilnehmer, die der Mehr-Heimigkeit zugeordnet werden, entweder die Gesamtschule, die Realschule oder das Gymnasium besuchten. Das heißt, dass die Teilnehmer, die eine Hauptschule besuchten, wo eventuell viele Kinder mit Migrationshintergrund waren, entweder schon vorher eine Ein-Heimigkeit aufwiesen, die sich auf der Hauptschule verstärkt haben könnte, oder diese sich auf der Hauptschule entwickelt haben könnte. Da die Schulzeit sehr prägend ist, könnte der Besuch der Hauptschule die Zugehörigkeit und die emotionale Verbindung zur Türkei verstärkt haben.

7.4 GRÜNDE FÜR DIE AUSWANDERUNG AUS DEUTSCHLAND IN DIE TÜRKEI

Um die Auswanderung der Teilnehmer aus Deutschland in die Türkei zu verstehen, wurden sie nach den Gründen dafür gefragt, wobei auffällt, dass die Teilnehmer jeweils mehrere Gründe für die Auswanderung hatten. Teilnehmer 1, 2, 5 und 7 berichteten, dass sie für ihr Studium in die Türkei gegangen sind. Teilnehmer 7, die in Ankara lebt, sagte, dass sie immer den Wunsch hatte, in der Türkei zu studieren. Ähnlich erzählten auch Teilnehmer 1 und 5, die in Istanbul leben, dass sie schon immer in Istanbul studieren und leben wollten, weil das Leben in Deutschland monoton und langweilig ist, wohingegen die Metropole Istanbul viel lebendiger und vielfältiger ist. Beide Teilnehmer ergänzten, dass sie in der Türkei in keine andere Stadt ziehen wollten außer nach Istanbul.

„Also hauptsächlich das Studium, weil mir einfach das Unileben hier viel mehr gefallen hat. In Deutschland war mir das zu monoton ... Das hatte mir einfach keinen Spaß gemacht ... Aber ich kannte das halt in der Türkei von meinen Cousins, ... dass die nicht nur studieren, sondern auch zu Festivals gehen und zu den Konzerten gehen, dass die berühmten Leute, also die Musiker, auch mal an die Unis kommen und dann Konzerte geben, was ich auch selber dann im Nachhinein hier halt erlebt hatte ... Und ja, das war eigentlich so mein Hauptgrund. Also einfach der Lebensstil allgemein. Türkei hat mir immer gefallen und auch das Studentenleben hier hat mir mehr gefallen als in Deutschland“ (Teilnehmer 1, S. 12, Z. 20 - S. 13, Z. 5).

„Das war nur das Studium und ... mein Kindheitstraum war eigentlich, als Journalistin zu arbeiten. Und ich wollte den Job Journalismus nur in der Türkei und nur in Istanbul ausführen ... In Deutschland ist das Leben strukturierter und da gibt es nicht so viel Höhen und Tiefen ... Ich habe auch Praktika gemacht in Deutschland ... Das war echt langweilig ... Aber in Istanbul ist das nicht so, weil hier passiert jede Sekunde etwas ... Also, das Land ist einfach so dynamisch, diese Stadt ist so dynamisch ... Deshalb war es für mich wichtig, okay, wenn ich Journalistin werde, dann möchte ich das in einer Metropole werden“ (Teilnehmer 5, S. 90, Z. 14-25).

Teilnehmer 5 fügte hinzu, dass ein weiterer Grund die Karrierechancen waren, da sie aufgrund ihrer Fremdsprachenkenntnisse herausstechen würde in der Türkei, was ihrer Meinung nach in Deutschland nicht der Fall wäre. Außerdem bezweifelte sie wegen ihres Migrationshintergrunds, dass sie in Deutschland erfolgreich sein würde. Teilnehmer 4 und 8 erzählten ebenfalls, dass sie wegen des monotonen Lebens in Deutschland ausgewandert sind. Teilnehmer 4, die keine Lust mehr darauf hatte und Abenteuer brauchte, ergänzte, dass sie sich in die Stadt Istanbul verliebte und deswegen dort leben wollte. Des Weiteren erklärte Teilnehmer 8, die in Çanakkale wohnt, dass ihr das Lebensgefühl in Deutschland fehlte und sie sich nicht vollkommen wohlfühlte.

„... hier kann dir jeden Tag irgendwas passieren. Das ist in Deutschland nicht so. In Deutschland ist alles strukturiert, alles geplant, alles monoton, alles sauber. Ist auch wunderschön, aber alles total geplant ... es hat mich fertig gemacht, glaube ich, mit der Zeit. Dieses Strukturierte und, ja, dieses Monotone, das war nix für mich. Und hier hast du jeden Tag Action ... Du hast Highlight ... Du hast Leben hier. Das hast du in Deutschland nicht“ (Teilnehmer 8, S. 151, Z. 24-31).

Außerdem illustrierte Teilnehmer 8, dass sie sich zur Türkei kulturell hingezogen fühlte. Ähnlich sagte Teilnehmer 7, dass sie in Deutschland dieses „Zurück zur Heimat Gefühl“ (Teilnehmer 7, S. 128, Z. 29) hatte. Auch Teilnehmer 6, die in Sakarya lebt, erzählte, dass sie und ihre Familie schon immer zurück in die Heimat wollten, und dass sie die Türkei immer vermisste.

„... ich habe mich immer hier so richtig wohlfühlt. Und nach den Sommerferien war ich auch erst mal so eins, zwei Wochen lang deprimiert in Deutschland, ich will wieder zurück in die Türkei. Also die Liebe für die Türkei war immer unendlich. Und mein Vater war auch immer mit dem Gedanken, ... ich möchte irgendwann mal wieder in die Türkei einziehen, zurück in meine

Heimat. Das hat auch voll die Nachwirkungen bei den Kindern gebracht, also auch bei meinem Bruder“ (Teilnehmer 6, S. 109, Z. 16-22).

Zudem berichtete Teilnehmer 6, dass sie von ihrem Türkischlehrer in Deutschland ermutigt wurde, in der Türkei zu studieren. Auf der anderen Seite sind Teilnehmer 3 und 9 für ihre Partner in die Türkei ausgewandert. Teilnehmer 9, die in Edirne lebt, erklärte, dass ihr Ehemann, der aus der Türkei nach Deutschland ging, wieder zurück wollte und sie deshalb zusammen in die Türkei gegangen sind. Teilnehmer 3 erzählte, dass sie ihren Ehemann, der in Istanbul lebte, im Urlaub kennenlernte, und dass sie anschließend für ein gemeinsames Leben in die Türkei ausgewandert ist. Die Teilnehmerin fügte hinzu, dass auch wenn sie nicht geheiratet hätte, sie dennoch in die Türkei gegangen wäre, weil sie schon immer in der Türkei leben wollte. Letztlich berichtete Teilnehmer 10, der in Trabzon wohnt, dass er aus Liebe zu der Fußballmannschaft Trabzonspor, genauer gesagt, um bei den Fußballspielen von Trabzonspor im Stadion dabei zu sein, in die Türkei ausgewandert ist.

Zusammenfassend ist herauszustellen, dass der Großteil der Teilnehmer mehrere Gründe für die Auswanderung aus Deutschland in die Türkei hatte. Dabei waren die am häufigsten genannten Auswanderungsgründe das Studium in der Türkei, das monotone beziehungsweise langweilige Leben in Deutschland sowie auf der anderen Seite das lebendige und vielfältige Leben in der Türkei beziehungsweise in Istanbul, das Heimatgefühl gegenüber der Türkei, und schließlich die Familie beziehungsweise der Partner. Weitere Gründe, die nicht so oft genannt wurden, waren die besseren Karrierechancen in der Türkei sowie auf der anderen Seite die schlechteren Karrierechancen in Deutschland, das fehlende Wohlgefühl in Deutschland, und schließlich die Lieblingsfußballmannschaft in der Türkei.

Nach der in Kapitel 3.2 dargestellten Literatur wandern Türkeistämmige am häufigsten wegen emotionalen und wirtschaftlichen Gründen aus Deutschland in die Türkei aus. Zu den wichtigsten emotionalen Gründen zählen das fehlende Heimatgefühl zu Deutschland sowie familiäre Beziehungen und weitere Netzwerke in der Türkei. Als wirtschaftliche Gründe werden die schlechten Karrierechancen in Deutschland sowie

die besseren Karrierechancen in der Türkei dargestellt. Außerdem wird veranschaulicht, dass Diskriminierungserfahrungen einen weiteren Grund für die Auswanderung von Türkeistämmigen darstellen, wobei dieser nicht ausschlaggebend ist, aber die emotionalen und wirtschaftlichen Gründe beeinflussen kann (Aydin 2010: 11-13; Hanewinkel 2012a: 1; Obergfell 2014: 207, 210-215). Schließlich kann im Vergleich zur Literatur festgestellt werden, dass bei der Auswanderung der Teilnehmer aus Deutschland in die Türkei emotionale Gründe von großer Relevanz waren und wirtschaftliche Gründe eine nebensächliche oder gar keine Rolle spielten. Außerdem ist herauszustellen, dass Diskriminierungserfahrungen für die Teilnehmer keinen Auswanderungsgrund darstellten. Dennoch könnte es sein, dass sie eine Auswirkung auf die anderen Auswanderungsgründe hatten.

7.5 ERWERBSLEBEN IN DER TÜRKEI

Um das Leben der Teilnehmer nach der Auswanderung zu analysieren, wurden zunächst Fragen bezüglich ihrer Erwerbstätigkeit in der Türkei gestellt. Dabei wird deutlich, dass insgesamt sieben Teilnehmer, nämlich Teilnehmer 1, 3, 4, 7, 8, 9 und 10, in verschiedenen Callcentern arbeiten. Während Teilnehmer 1 im Bereich Human Resources tätig ist, sind Teilnehmer 3, 4 sowie 10 als Kundenbetreuer und Teilnehmer 7, 8 sowie 9 als Teamleiter tätig. Des Weiteren arbeitet Teilnehmer 2 in einem IT-Unternehmen als Office Managerin und CEO Assistentin, Teilnehmer 5 an der Universität als Wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie Koordinatorin der Pressestelle, und Teilnehmer 6 ist selbstständig als Psychologin.

Es fällt auf, dass außer Teilnehmer 6, die an ihrem Arbeitsplatz nur mit Türken aus der Türkei zusammenarbeitet, alle anderen Teilnehmer in einer größtenteils deutschen beziehungsweise deutsch-türkischen Arbeitsumgebung tätig sind. Das heißt, dass sie an ihrem Arbeitsplatz hauptsächlich mit Deutschen oder mit Türkeistämmigen aus dem deutschsprachigen Raum zu tun haben. Bei der Frage, ob sie eine deutsche oder eine türkische Arbeitsumgebung beziehungsweise Firma bevorzugen, entschieden sich Teilnehmer 1, 5, 6 und 9 jeweils nicht für die eine oder andere Antwort. Teilnehmer 1

erzählte, dass ihr beides gefällt und sie es als Vorteil sieht, in einer deutschen Arbeitsumgebung die deutsche Sprache nutzen zu können.

„Also mir gefällt es, dass ich meine deutsche Sprache weiterhin ausüben darf ..., damit ich es auch nicht verlerne und nicht vergesse. Das ist halt ein gutes Training für mich. Ich kann mich auch dementsprechend weiterbilden in der Sprache“ (Teilnehmer 1, S. 14, Z. 6-9).

Des Weiteren erklärten Teilnehmer 5, 6 und 9, dass es für sie egal ist. Teilnehmer 5 fügte hinzu, dass es keinen Unterschied macht, in welcher Firma beziehungsweise Arbeitsumgebung man arbeitet, solange die Arbeit in der Türkei ist. Auf der anderen Seite machten Teilnehmer 2, 3, 4, 7, 8 und 10 deutlich, dass sie eine deutsche Arbeitsumgebung bevorzugen. Teilnehmer 10 behauptete, dass die Türken in der Türkei sehr stressig sind und alles sofort erledigt haben wollen, weswegen er eine deutsche Arbeitsumgebung als angenehmer empfindet. Teilnehmer 7 beschrieb die Arbeit mit den Türken als schwierig aufgrund der Lästereien und bewertete die Deutschen als professioneller. Weiterhin erzählte Teilnehmer 2, dass sie die Arbeit mit den Türken sehr anstrengend und die Kommunikation mit ihnen sehr schwierig findet.

„Aber auf Dauer kann es sehr anstrengend sein, weil ich ... erwarte ... Disziplin. Ich erwarte Präzision. Ich erwarte Pünktlichkeit ... und ich erwarte auch direkte Kommunikation ... Und Türken, die gerade in Sachen Kommunikation nicht so direkt sind, die versuchen es auf eine indirekte Art und Weise einem zu sagen. Und dass ich das an Blicken verstehen soll oder an Gestiken verstehen soll, ich bin da sehr überfordert ... Aber ich meine, in einer Arbeitswelt gehört das nicht mit rein ... Es geht um Arbeit. Es geht um Zeit. Es geht um Geld ... Deswegen bin ich halt eher für diese deutsche Arbeitsatmosphäre“ (Teilnehmer 2, S. 39, Z. 12-28).

In diesem Beispiel ist zu erkennen, dass Teilnehmer 2 auch die Disziplin der Türken bemängelte. Doch nicht nur Teilnehmer 2, sondern auch Teilnehmer 3, 4 und 8 kritisierten die Disziplin der Türken. Teilnehmer 4 sagte, dass die Deutschen disziplinierter sind und ergänzte, dass sie ihnen mehr vertraut als den Türken. Teilnehmer 3 erklärte, dass sie aufgrund der fehlenden Disziplin in einer türkischen Firma beziehungsweise Arbeitsumgebung nicht arbeiten könnte und schwärmte von ihrer Arbeitsstelle, wo sie eine deutsche Arbeitsatmosphäre genießt.

„... wenn ich dort hingeh, dann ist das für mich so ein Klein-Deutschland. Alle sind aus Deutschland. Alle können Deutsch und man versteht sich besser, weil man weiß, wie das Leben in Deutschland war und wie das jetzt Leben hier ist. Es ist einfach sehr schön. Es ist wie eine Familie dort ... Man hat immer noch diese Disziplin da, man sucht immer noch diese deutsche Disziplin und das ist wirklich so. Ich konnte jetzt nicht in einer türkischen Firma arbeiten ... Die sind einfach undiszipliniert“ (Teilnehmer 3, S. 58, Z. 29 - S. 59, Z. 5).

Ähnlich wie Teilnehmer 3 behauptete auch Teilnehmer 8, dass sie in einer türkischen Firma beziehungsweise Arbeitsumgebung nicht arbeiten könnte, wo es an Disziplin mangelt, und dass sie die deutsche Arbeitskultur benötigt.

„In einer deutschen, ganz ehrlich, weil ich habe mal so in türkischen Firmen reingeschnuppert, klar, mal Leute besucht oder du siehst es ja bei Behörden, wie das versifft ist da dort. Die haben keine Disziplin. Das könnte ich überhaupt nicht. Ganz ehrlich nicht. Und ich brauche das schon in der deutschen Kultur zu arbeiten, weil sonst würde ich jeden Tag ein Nervenkrieg bekommen mit den Türken hier“ (Teilnehmer 8, S. 154, Z. 17-21).

Schließlich lässt sich festhalten, dass außer einer Teilnehmerin, alle anderen Teilnehmer in der Türkei in einer größtenteils deutschen beziehungsweise deutsch-türkischen Arbeitsumgebung tätig sind. Des Weiteren ist herauszustellen, dass kein Teilnehmer gegen eine Beschäftigung in einer deutschen Firma beziehungsweise Arbeitsumgebung in der Türkei ist, während sechs Teilnehmer aufgrund der Arbeitsweise und -atmosphäre eine deutsche Arbeitsumgebung vor einer türkischen Arbeitsumgebung sogar bevorzugen.

Dass türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland in der Türkei eine deutsche Arbeitsumgebung bevorzugen, bestätigt die in Kapitel 4 aufgeführte Literatur, welche darstellt, dass viele von ihnen in deutschen Unternehmen beziehungsweise Firmen tätig sind, weil sie die deutsche Sprache anwenden und den Anschluss zu Deutschland nicht verlieren möchten. Des Weiteren wird die Präferenz damit erklärt, dass die deutsche Arbeitskultur den Auswanderern bereits bekannt ist und der Einstieg in türkische Unternehmen aufgrund der fremden Arbeitsweise nicht leicht fällt. Letztlich veranschaulicht die in Kapitel 4 dargestellte Literatur auch, dass Auswanderer ohne einen Hochschulabschluss häufig in Callcentern, im Tourismus oder im Verkauf arbeiten

(Aydin et al. 2011: 34; Hanewinkel 2012b: 1; Neitzert 2014: 256-258). Dies trifft schließlich auch auf die Teilnehmer zu. Denn Teilnehmer 1, 3, 4, 8, 9 und 10, die keinen Hochschulabschluss haben, sind alle im Callcenter tätig. Auf der anderen Seite haben Teilnehmer 2, 5, 6 und 7 einen Hochschulabschluss, von denen nur Teilnehmer 7 im Callcenter arbeitet, während Teilnehmer 2, 5 und 6 besseren Tätigkeiten nachgehen.

Trotzdem wird deutlich, dass alle Teilnehmer mit ihrem Arbeitsumfeld, das heißt mit den Kollegen sowie den Vorgesetzten, insgesamt zufrieden sind, wohingegen Teilnehmer 2, 5 und 7 die Arbeitszeiten beziehungsweise das Gehalt kritisierten. Teilnehmer 5 erklärte, dass sie mit ihrem Gehalt unzufrieden ist und sich nicht abgesichert fühlt.

„Hier fühle ich mich finanziell leider nicht abgesichert ... Ich denke auch, dass das Gehalt eines Wissenschaftlichen Mitarbeiters ... leider den Standards nicht gerecht ist beziehungsweise den Lebensstandards nicht gerecht ist. Also würde ich eine Stelle als Wissenschaftliche Mitarbeiterin in Deutschland haben, wäre meine Antwort ganz anders gewesen. Aber zufrieden bin ich leider nicht mit dem, was gezahlt wird hier“ (Teilnehmer 5, S. 86, Z. 30-36).

Weiterhin erzählte Teilnehmer 5, dass sie keine geregelten Arbeitszeiten hat, da sie auch von zu Hause aus arbeiten kann. Sie beschwerte sich jedoch darüber, dass sie aufgrund der Menge an Arbeit, die sie erledigen muss, seit zwei Jahren keinen Urlaub machen kann.

„Aber auf der anderen Seite, ... ich habe seit zwei Jahren keinen Urlaub machen können, also bis auf diese Feiertage, ... das ist was anderes. Aber so, wo ich gesagt habe, okay, ich möchte zwei Wochen Urlaub nehmen, ich habe leider seit zwei Jahren nicht die Möglichkeit gehabt, das zu machen“ (Teilnehmer 5, S. 95, Z. 28-34).

Auf der anderen Seite beschwerten sich Teilnehmer 2 und 7 über die Urlaubstage in der Türkei und sagten, dass zwei Wochen Urlaub im Jahr zu wenig sind.

„Womit ich nicht zufrieden bin, sind die Urlaubstage ... In der Türkei gibt es 14 Tage im Jahr Urlaub, ... was du in einem Jahr dir aufteilen müsstest. Und wenn du mal eine Woche mal einen Strandurlaub machen möchtest, dann hast du noch eine Woche. Und ist die Frage für mich jetzt gesagt, möchtest du für die eine Woche nach Deutschland zu deinen Eltern? Möchtest du in

dieser einen Woche zu den Eltern von deinem Mann? Oder was machst du mit der einen Woche? Das ist zu wenig, wirklich zu wenig“ (Teilnehmer 7, S. 130, Z. 8-17).

„Zum Beispiel, ich persönlich sehe das nicht ein, dass man ein Jahr lang durcharbeitet, aber dann nach einem Jahr 15 Tage Urlaubsrecht hat. Wie geht denn das? Also, das kann nicht sein, weißt du? Zum Beispiel, das ist auch unter meinen Standards, das geht nicht. Ich will mir keine Sorgen machen, dass ich krank werde und dass ich dafür dann nicht bezahlt werde ... Aber eine Zukunft, weiß ich nicht. Also, da muss sich grundlegend was ändern in der Türkei, damit ich sagen kann, okay, ich will meine Rente von hier haben“ (Teilnehmer 2, S. 40, Z. 32-40).

Im letzteren Beispiel wird auch deutlich, dass Teilnehmer 2 ähnlich wie Teilnehmer 5 sich nicht abgesichert fühlt und finanzielle Sorgen um ihre Zukunft hat. Trotz dessen kann zusammenfassend gesagt werden, dass auch wenn einige Teilnehmer das Gehalt und die Arbeitszeiten beziehungsweise die Urlaubstage kritisierten, alle Teilnehmer insgesamt eine Zufriedenheit mit ihrer Arbeit in der Türkei empfinden.

Letztlich wurden die Teilnehmer auch zu den Arbeitsmarktchancen in der Türkei befragt. Hierbei ist zu erkennen, dass die Meinungen der Teilnehmer vergleichbar sind. Denn alle Teilnehmer behaupteten, dass sie in der Türkei immer eine Arbeit bekommen können. Teilnehmer 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9 und 10 erklärten, dass türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland in der Türkei aufgrund ihrer Fremdsprachenkenntnisse in Deutsch sowie gegebenenfalls in Englisch gefragter sind und Vorteile haben. Sie veranschaulichten, dass sie in der Türkei bessere Arbeits- und Aufstiegsmöglichkeiten haben, das heißt bessere Positionen besetzen können, und mehr verdienen können als die Menschen aus der Türkei. Dies zeigt, dass die Teilnehmer nicht nur der Meinung sind, dass sie gute Chancen auf dem türkischen Arbeitsmarkt haben. Die Mehrheit findet auch, dass sie bessere Arbeitsmarktchancen haben als die Menschen aus der Türkei.

7.6 KARRIEREKAPITALTHEORIE

7.6.1 ÖKONOMISCHES KAPITAL

Um die in Kapitel 5.1 veranschaulichte Karrierekapitaltheorie auf die Teilnehmer anzuwenden, wurden Fragen zu den unterschiedlichen Kapitalen gestellt. Das erste Kapital ist das ökonomische Kapital, welches jede Form von Geld bedeutet, das der Mensch hat (Mayrhofer et al. 2004: 874).

Bezüglich des ökonomischen Kapitals wurden die Teilnehmer gefragt, ob die Auswanderung in die Türkei einen höheren Lebensstandard ermöglicht hat. Hierbei wird deutlich, dass kein Teilnehmer antwortete, dass er oder sie in der Türkei einen niedrigeren Lebensstandard hat als vor der Auswanderung in Deutschland. Alle Teilnehmer sagten entweder, dass sie einen höheren Lebensstandard haben, oder dass der Lebensstandard gleich ist. Teilnehmer 5, 6, 7, 8 und 10 behaupteten, dass sie in der Türkei den gleichen Lebensstandard haben wie in Deutschland, das heißt ihr Lebensstandard sich nicht verändert hat. Auf der anderen Seite illustrierten Teilnehmer 1, 2, 3, 4 und 9, dass sie in der Türkei einen höheren Lebensstandard haben als in Deutschland. Beispielsweise erzählte Teilnehmer 1, dass sie dank ihrer Arbeitsstelle, wo sie einen guten Lohn bekommt, einen höheren Lebensstandard hat.

„Der höhere Lebensstandard, also den habe ich zu verdanken an die Firma, wo ich halt arbeite, weil die einfach die deutschen Standards uns bieten möchten. Wäre ich jetzt gerade in einer Firma, wo ich nur einen Mindestlohn bekommen würde, dann würde ich natürlich nein sagen. Aber da eben ich mit der deutschen Qualität gerade arbeite, habe ich einfach einen guten Verdienst“ (Teilnehmer 1, S. 18, Z. 30-34).

Teilnehmer 9 bezeugte ebenfalls, dass sie derzeit einen höheren Lebensstandard hat, erklärte aber, dass dies am Anfang der Auswanderung nicht der Fall war.

„Mittlerweile langt es, was ich verdiene, damals nicht. Damals war es etwas schwer, aber wir sind immer über die Runden gekommen, weil mein Mann hat auch gearbeitet, ich habe auch gearbeitet, daher hat es gepasst. Aber wenn einer hier in der Türkei alleine arbeitet, ist es sehr schwer, vor allem, wenn man noch Kinder hat, die auf der Schule sind. Es ist nicht angenehm.

Aber wie gesagt, momentan verdiene ich ganz gut, ... also die Tochter, die geht auf die Uni, der Sohn... geht auf eine Privatschule. Ich kann mir alles leisten, was ich möchte. Ich kann jederzeit Urlaub machen. Daher verdiene ich ganz gut, denke ich mal“ (Teilnehmer 9, S. 168, Z. 23-31).

In diesem Beispiel machte Teilnehmer 9 auch deutlich, dass wenn man eine Familie mit Kindern hat, beide Elternteile arbeiten müssen, da es als Alleinverdiener schwierig ist auszukommen. Teilnehmer 3 und 7, die der selben Meinung sind, erklärten ebenfalls, dass man zu zweit arbeiten muss und ergänzten, dass dies nicht nur für die Türkei gilt, sondern auch für Deutschland. Außerdem stellte Teilnehmer 3 dar, dass man sowohl in Deutschland als auch in der Türkei finanziell gut leben kann, aber in der Türkei mehr unternehmen kann als in Deutschland.

„Finanziell ist es so schwer, wenn nur der Mann arbeitet oder wenn nur die Frau arbeitet. Aber wenn zwei Personen arbeiten, kannst du jedes Jahr deinen Urlaub machen, kannst spontan wo hingehen. Finanziell habe ich hier keine Probleme, ... mit unserem Gehalt klarzukommen in Deutschland, wenn du auch als Mann und Frau arbeitest, kannst du perfekt leben ... Aber man hat dort keine Chance, irgendwelche Freizeiten zu machen, irgendwo spontan hinzugehen wegen den Zeiten hier. Hier gehst du raus, bis 12 Uhr ist überall offen. Du kannst an Meer gehen, ... überall hingehen. Aber in Deutschland ist es nicht so“ (Teilnehmer 3, S. 59, Z. 22-34).

Die Mehrheit der Teilnehmer bestätigt, dass sie in der Türkei viele Freizeitmöglichkeiten haben, was unterstreicht, dass sie keinen niedrigen Lebensstandard haben. Zusammenfassend kann herausgestellt werden, dass die Hälfte der Teilnehmer in der Türkei einen höheren Lebensstandard hat als in Deutschland, während die andere Hälfte keine Veränderung bezüglich des Lebensstandards aufweist. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die letzteren Teilnehmer einen gleich niedrigen Lebensstandard in der Türkei haben, sondern dass dieser genauso hoch ist wie der in Deutschland. Denn es ist festzustellen, dass kein Teilnehmer in der Türkei einen niedrigen Lebensstandard hat.

7.6.2 SOZIALES KAPITAL

Das in Kapitel 5.1 veranschaulichte zweite Kapital der Karrierekapitaltheorie ist das soziale Kapital, welches Beziehungen mit Anerkennung, Bekanntschaften, Gruppen- sowie Klassenmitgliedschaften darstellt (Mayrhofer et al. 2004: 874).

In Bezug zum sozialen Kapital wurden die Teilnehmer zunächst gefragt, wie sie zu ihrem Job in der Türkei gekommen sind. Darauf antworteten Teilnehmer 5, 7, 8 und 9, dass sie selbst jeweils über eine Stellenausschreibung im Internet auf ihren Job aufmerksam wurden und sich beworben haben. Im Gegensatz dazu sind Teilnehmer 1, 2, 3, 4, 6 und 10 jeweils durch Kontakte und Freunde zu ihrer Arbeitsstelle gekommen. Teilnehmer 3, 4 und 10 wurden durch Freunde, die diesen Job gemacht haben beziehungsweise den Job vorgeschlagen haben, auf die jeweilige Arbeitsstelle aufmerksam, während Teilnehmer 1 durch ihre Schwiegermutter, die die Stellenausschreibung in der Zeitung gesehen hat, auf ihren Job aufmerksam wurde. Andererseits berichtete Teilnehmer 2, dass sie von ihrem jetzigen Chef über LinkedIn kontaktiert wurde, wohingegen Teilnehmer 6 erzählte, dass sie schon immer selbstständig sein wollte und Kontakte, wie zum Beispiel Familienmitglieder, Freunde, Bekannte sowie alte Arbeitskollegen, ihr dabei geholfen haben. Dies zeigt, dass während vier Teilnehmer alleine ohne jegliche Hilfe ihren Job in der Türkei bekommen haben, sechs Teilnehmer durch Kontakte beziehungsweise durch die Hilfe von anderen Personen zu ihrem Job in der Türkei gekommen sind.

Außerdem stellten alle Teilnehmer dar, dass ihr Job in der Türkei karriereförderlich ist und ihnen geholfen hat, ein Netzwerk aufzubauen. Teilnehmer 1, 2, 5, 6, 8 und 9 sagten, dass sie durch ihren Job ihr Netzwerk erweitern konnten. Beispielsweise erklärte Teilnehmer 9, dass sie durch ihre Arbeit in der ganzen Türkei ein Netzwerk gebildet hat und aufgrund dessen in verschiedenen Städten Freunde hat.

„Ich habe ... mein eigenes Umfeld ... türkeiweit erweitert, weil meine Arbeitskollegen leben ... in der Türkei, in jeder Stadt. Das heißt, ich habe Freunde momentan in Ankara, wo ich jederzeit vorbeigehen kann. Ich habe Freunde in Antalya, wo ich auch sagen kann, ich bin jetzt in Antalya, lass uns ein Kaffee trinken“ (Teilnehmer 9, S. 174, Z. 9-13).

Ähnlich sagte auch Teilnehmer 8, dass sie ein „Riesennetzwerk“ (Teilnehmer 8, S. 157, Z. 28) hat, während Teilnehmer 5 illustrierte, dass sie ein Netzwerk mit vielen wichtigen Unternehmen und Personen aufbauen konnte. Darüber hinaus berichteten Teilnehmer 1, 4 und 9, dass es in ihren Jobs Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Teilnehmer 9 erklärte, dass sie durch die Sprachkenntnisse viele Aufstiegsmöglichkeiten im Job haben.

„Steigungsmöglichkeiten haben wir sehr viel gehabt, weil wir die deutsche Sprache zusätzlich dazu hatten. Wir haben die türkische Sprache, ... wir haben Englisch dazu gehabt. Daher haben wir sehr viele Aufstiegsmöglichkeiten gehabt beziehungsweise die haben wir eigentlich immer noch. Aber wie gesagt, ich wollte nur Teamleiter werden, mehr möchte ich nicht“ (Teilnehmer 9, S. 174, Z. 14-20).

Schließlich kann herausgestellt werden, dass alle Teilnehmer durch ihren Job in der Türkei ein Netzwerk aufbauen beziehungsweise dieses erweitern konnten. Zudem kann gesagt werden, dass die Jobs der Teilnehmer karriereförderlich sind und einige Teilnehmer auch Aufstiegsmöglichkeiten haben.

7.6.3 KULTURELLES KAPITAL

Das in Kapitel 5.1 dargestellte dritte Kapital der Karrierekapitaltheorie ist das kulturelle Kapital, welches die Veranlagung des Menschen, kulturelle Objekte und das institutionalisierte kulturelle Kapital beinhaltet (Mayrhofer et al. 2004: 874).

In Bezug zum kulturellen Kapital wurden die Teilnehmer zuerst gefragt, welche Rolle die Deutschkenntnisse und die Bildung aus Deutschland spielen, um Karriere in der Türkei zu machen. Außer Teilnehmer 6, die in einer türkischen Arbeitsumgebung arbeitet und die deutsche Sprache nicht benötigt, antworteten alle anderen Teilnehmer, dass die Deutschkenntnisse sowie die Bildung aus Deutschland eine große Rolle spielen, um in der Türkei Karriere zu machen. Teilnehmer 2 und 8 sagten, dass es ein Vorteil ist, während Teilnehmer 8 hinzufügte, dass es in Arbeitsstellen in der Türkei sehr angesehen ist, wenn man aus Deutschland kommt.

„Die Deutschen sind hier sehr angesehen, was die Arbeit betrifft. Die Türken haben sehr großen Respekt vor Deutschen, ... weil die Deutschen sehr diszipliniert arbeiten und eine gute Arbeitskraft sind und der Firma auch viel mitsteuern, wirken können, ist es ... sehr angesehen, wenn man ... gerade aus Deutschland Erfahrung mitbringt, ist immer gern gesehen“ (Teilnehmer 8, S. 158, Z. 13-20).

Dass Auswanderer aus Deutschland in Arbeitsstellen in der Türkei sehr angesehen sind, bestätigen Teilnehmer 2, 4 und 7, die behaupteten, dass man in Bewerbungsgesprächen besser ankommt.

„Wenn du hier in der Türkei ein Bewerbungsgespräch machst oder dich irgendwo bewirbst und sagst, ich bin in Deutschland geboren, aufgewachsen, ich habe da mein Fachabitur absolviert, erkennen die das besser, als wenn du sagst, ich bin in der ersten Klasse ausgewandert oder so“ (Teilnehmer 7, S. 132, Z. 8-11).

Des Weiteren berichteten Teilnehmer 1 und 3, dass man aufgrund der deutschen Sprache überall Arbeit finden kann, das heißt mehr Arbeitsmöglichkeiten hat. Außerdem erklärten Teilnehmer 1, 9 und 10, dass man aufgrund der Fremdsprachenkenntnisse sowie der Bildung aus Deutschland gute Aufstiegsmöglichkeiten hat: „... ich habe Freunde, die ... Senior Supervisor geworden sind, Operation Manager geworden sind ... aufgrund der Aufstiegsmöglichkeiten mit der deutschen Sprache ... hier in der Türkei“ (Teilnehmer 9, S. 174, Z. 20-24). Dies verdeutlicht letztendlich, dass für die Mehrheit der Teilnehmer die Deutschkenntnisse und die Bildung aus Deutschland eine sehr große Rolle spielen, um Karriere in der Türkei zu machen.

Ferner wurden die Teilnehmer auch gefragt, inwiefern es für ihren Job in der Türkei nützlich beziehungsweise förderlich ist, dass man Deutsch-Türke ist. Teilnehmer 6 antwortete, dass es für ihren Job gar keinen Nutzen hat, dass sie aus Deutschland kommt, während alle anderen Teilnehmer das Gegenteil bezeugten. Teilnehmer 1, 3, 4, 7, 8, 9 und 10, die im Callcenter arbeiten, berichteten, dass sie in ihrem Job Deutsch als Muttersprache beherrschen müssen. Daher ist es für deren Job sehr nützlich, dass sie Deutsch-Türken sind beziehungsweise aus Deutschland kommen und die deutsche Sprache dort erlernt haben, sodass sie diese als Muttersprache beherrschen. Das bedeutet, dass sie als Deutsch-Türken beziehungsweise als türkeistämmige

Auswanderer aus Deutschland im Vorteil sind. Auch Teilnehmer 5, die an einer Universität arbeitet, stellte dar, dass es für ihren Job nützlich ist, dass sie Deutsch-Türkin ist, da sie mit Deutsch als Muttersprache Sachen erledigen kann, die ihre Mitarbeiter ohne Deutschkenntnisse nicht vollbringen können. Teilnehmer 2, die in einem IT-Unternehmen arbeitet, erklärte ebenfalls, dass es für ihren Job nützlich ist, dass sie Deutsch-Türkin ist, da es für sie sehr wichtig ist, die deutsche, türkische und englische Sprache fließend zu sprechen, um mit den Mitarbeitern kommunizieren zu können.

„Ja, also hier ist es nützlich Deutsch-Türke zu sein, weil zum Einen eine sehr, sehr multikulti Gruppe. Es gibt Deutsche, also Biodeutsche. Es gibt Deutsch-Türken. Es gibt auch Biotürken ... So, und da ist es zum Beispiel für mich als Office Managerin sehr wichtig, ... dass ich sowohl eine unmissverständliche direkte Kommunikation mit den einen Mitarbeiter habe, aber auf der anderen Seite auch mit dem deutschen Mitarbeiter habe ... Und da ist es für mich überlebenswichtig, sag ich schon, dass ich sowohl Deutsch als auch Englisch als auch Türkisch sehr, sehr fließend spreche. Sonst habe ich echt ein Problem“ (Teilnehmer 2, S. 43, Z. 9-25).

Schließlich kritisierten Teilnehmer 2 und 5, dass sie aufgrund ihrer fließenden Deutschkenntnisse mehr Arbeitsaufwand haben als ihre Mitarbeiter, die schlechter oder kein Deutsch können. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es für den Job der Mehrheit in der Türkei sehr nützlich beziehungsweise förderlich ist, dass die Teilnehmer Deutsch-Türken beziehungsweise türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland sind. Jedoch ist herauszustellen, dass für einige von ihnen dadurch mehr Arbeitsaufwand entsteht.

7.6.4 SYMBOLISCHES KAPITAL

Letztlich ist das in Kapitel 5.1 dargestellte vierte Kapital der Karrierekapitaltheorie das symbolische Kapital, welches mit den vorherigen drei Kapitalen verbunden ist und illustriert, inwieweit jemand in der Gesellschaft legitimiert wird (Mayrhofer et al. 2004: 874).

Bezüglich des symbolischen Kapitals wurden die Teilnehmer gefragt, wie ihr

Status beziehungsweise ihr Ansehen jetzt in der Türkei im Vergleich zu Deutschland ist. Teilnehmer 4, 5, 8 und 9 stellten dar, dass ihr Status beziehungsweise ihr Ansehen in Deutschland und jetzt in der Türkei gleich ist. Im Gegensatz dazu veranschaulichten Teilnehmer 1, 2, 3, 6, 7 und 10, dass sie jetzt in der Türkei einen höheren Status beziehungsweise ein höheres Ansehen haben als in Deutschland.

„Die Leute schauen Sie direkt mit anderen Blicken an, aber mit bewundernswerten Blicken ..., also es reicht schon aus, wenn Sie sagen, ja, ich bin in Deutschland aufgewachsen und komme aus Deutschland. Das ist ja was ganz Normales für uns. Aber für die Leute hier ist es so, wow, einfach boah, du kannst zwei Sprachen auf Muttersprachenniveau und dazu kannst du auch noch andere Sprachen, weil einfach die Bildung in Deutschland besser ist. Und das ist so, was ich von der Gesellschaft her abbekomme“ (Teilnehmer 1, S. 21, Z. 32-38).

In dem Beispiel wird deutlich, dass Teilnehmer 1 ihr hohes Ansehen in der Türkei auf ihre Fremdsprachenkenntnisse zurückführt. Doch nicht nur Teilnehmer 1, sondern auch Teilnehmer 2, 6, 7 und 10 begründeten ihr hohes Ansehen in der Türkei mit ihren Fremdsprachenkenntnissen beziehungsweise mit ihrer Bildung aus Deutschland, während Teilnehmer 2 hinzufügte, dass kulturelle Eigenschaften, die sie sich in Deutschland angeeignet hat, ebenfalls eine Rolle spielen. Schließlich ergänzten Teilnehmer 7 und 10, dass auch finanzielle Aspekte einen Einfluss auf ihr hohes Ansehen in der Türkei haben. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Status beziehungsweise das Ansehen von vier Teilnehmern jetzt in der Türkei gleich beziehungsweise gleich hoch ist wie in Deutschland, während sechs Teilnehmer jetzt in der Türkei einen höheren Status beziehungsweise ein höheres Ansehen haben als in Deutschland. Des Weiteren ist herauszustellen, dass die Teilnehmer aufgrund von bildungsbezogenen, kulturellen und finanziellen Aspekten einen hohen Status beziehungsweise ein hohes Ansehen in der Türkei haben.

Im Rahmen der Karrierekapitaltheorie würde dies bedeuten, dass das ökonomische Kapital und das kulturelle Kapital der Teilnehmer einen großen Einfluss auf den Status beziehungsweise das Ansehen also auf das symbolische Kapital der Teilnehmer haben, was letztendlich das Karrierekapital ausmacht (Mayrhofer et al. 2004: 874f.).

7.7 SOZIALES LEBEN UND INTEGRATION IN DER TÜRKEI

Schließlich wurden den Teilnehmern Fragen zu ihrem sozialen Leben in der Türkei gestellt, um einen weiteren Lebensbereich zu analysieren. Dabei fällt auf, dass es für die Teilnehmer nicht immer einfach ist beziehungsweise war, sich mit den Menschen in der Türkei zu verstehen, und dass es kulturelle Unterschiede gibt. Beispielsweise berichtete Teilnehmer 1, dass sie von den Menschen in der Türkei oftmals kritisiert wird, weil sie aus Deutschland in die Türkei ausgewandert ist. Sie beschwerte sich über diese Menschen aufgrund ihrer Denkweise, dass das Leben in Deutschland viel besser ist als in der Türkei. Zusätzlich stellte die Teilnehmerin dar, dass sie in der Türkei ihren Kommunikationsstil anpassen musste, da sie von den Menschen komisch angeschaut wurde.

„... jetzt kann ich auch die Leute viel besser einschätzen und weiß auch besser, wo ich was sagen darf oder muss oder will ... Ich meine, die Türken sind ja in solchen Sachen sehr streng. Es darf nicht überall alles gesagt werden und ich bin ja genau das Gegenteil. Ich sage direkt überall alles, was mir nicht gefällt. Das habe ich bisschen verringert ..., weil einfach ich gemerkt habe, dass ich ... mit anderen Blicken dann angeschaut werde“ (Teilnehmer 1, S. 22, Z. 35-40).

Dass die Menschen in der Türkei eine indirekte Kommunikation verwenden, bezeugte auch Teilnehmer 2 und ergänzte, dass sie mit diesem Kommunikationsstil nicht klarkommt und umgekehrt, dass die Menschen in der Türkei mit ihrer direkten Kommunikation ebenfalls nicht klarkommen. Zudem kritisierte die Teilnehmerin den Fanatismus in der Türkei, welcher in vielen Bereichen des Lebens existiert, und erklärte, dass fanatische Menschen keine Kritik vertragen.

„... mit diesem Fanatismus komme ich nicht klar ..., sei es um Fußballmannschaften, geht es um die Politik, soll es auch um Religion gehen. Türken haben eine fanatische Eigenschaft, egal worum es geht. Wenn sie von etwas überzeugt sind, wenn die etwas lieben, dann sehen die bei dir nicht wirklich das Recht, das zu kritisieren“ (Teilnehmer 2, S. 44, Z. 39 - S. 45, Z. 4).

Des Weiteren beschwerte sich Teilnehmer 2 auch über die Frauenrolle, da ihr an bestimmten Orten in der Türkei gewisse Verhaltens- und Kleiderordnungen

vorgeschrieben wurden. Teilnehmer 5 kritisierte ebenfalls die Frauenrolle in der Türkei und sagte, dass sie sich zum Beispiel nicht rechtfertigen möchte, weil sie nachts als Frau noch unterwegs ist. Ein weiterer Aspekt, den die Teilnehmerin erwähnte, ist die Hierarchie in der Türkei, welche sie ebenfalls stört.

„... in Deutschland gibt es diese Hierarchie nicht. Aber in der Türkei gibt es die Hierarchie. Das heißt, wenn ich zum Beispiel mit meinem Vorgesetzten rede, kann er mich duzen ohne mich zu fragen ... Aber ich darf diese Person nicht im Gegenzug duzen, ich muss diese Person siezen ... Wenn du zum Beispiel zu einer Behörde gehst, dann ... duzt dich diese Person direkt. Und das ist für mich eine Grenze, die nicht überschritten werden darf“ (Teilnehmer 5, S. 87, Z. 18-30).

Weiterhin erklärte Teilnehmer 5, dass sie eine ganz andere Denkweise hat, was häufig von den Türken in der Türkei nicht verstanden wird. Teilnehmer 4 sagte ebenfalls, dass sie eine andere Denkweise als die Menschen in der Türkei hat und fügte hinzu, dass sie weder die Türken versteht noch von ihnen verstanden wird. Ähnlich wie Teilnehmer 5 stellte sie dar, dass die Türken keine persönlichen Grenzen kennen. Außerdem erwähnte Teilnehmer 4, dass sie den Humor der Menschen in der Türkei nicht versteht und über deren Späße nicht lachen kann. Auch Teilnehmer 6 erzählte, dass sie den Humor der Türken in den Anfangsjahren der Auswanderung nicht verstand und nicht mitlachen konnte. Zudem beschwerte sie sich darüber, dass die Menschen in der Türkei keine Regeln befolgen wie zum Beispiel im Straßenverkehr, was auch Teilnehmer 1 erwähnte. Teilnehmer 6 führte mit der Aussage fort, dass Türken aggressiver sind, die Teilnehmer 2 bestätigt. Teilnehmer 8 dagegen kritisierte, dass die Türken viel lästern, was die Teilnehmerin sowohl im Alltag als auch im Erwerbsleben stört.

„Weil sie eben sich selber nicht beschäftigen können, beschäftigen sie sich eben mit den Leben von den anderen, von den Nachbarn, von den Verwandten ... Und das ist aber so in der Türkei. Sehen und gesehen werden. Status. Image. Wo lebst du? Wo warst du essen? Wo warst du im Ausland im Urlaub? ... Was arbeitet dein Mann? Welches Auto fährst du? ... Und was ziehst du an? Welches Smartphone hast du? Das ist Wahnsinn ... Eben dieses Materialgeile, was die Türken hier haben, das ist schade, ganz ehrlich“ (Teilnehmer 8, S. 161, Z. 34 - S. 162, Z. 16).

In diesem Beispiel wird auch deutlich, dass Teilnehmer 8 die Menschen in der Türkei kritisierte, weil sie auf materielle Dinge viel Wert legen. Des Weiteren beschwerte sich die Teilnehmerin darüber, dass Türken nicht pünktlich sind, was Teilnehmer 1 ebenfalls ansprach, während Teilnehmer 4 und 9 behaupteten, dass Türken nicht diszipliniert sind. Zudem beschwerte sich Teilnehmer 7, die in der Hauptstadt lebt, über den Stress sowie den Lärm, die verursacht werden, und illustrierte die Rücksichtslosigkeit der Menschen.

„In Deutschland habe... ich die Türkei sehr pink gesehen. Alles war schön. Aber die Menschen, das habe ich damals nicht gesehen, wie die Menschen sind. Die Kulturen sind unterschiedlich. Es ist eine Großstadt. Es ist eine Hauptstadt, wo wir hier leben. Lärm. Jeder macht seine Sache auch um, ich sag mal, 23 Uhr macht der unter uns Lärm, macht Musik an. Oder du wartest auf den Bus und die drängeln sich“ (Teilnehmer 7, S. 133, Z. 37 - S. 134, Z. 4).

Letztendlich behaupteten Teilnehmer 3 und 10 genau wie Teilnehmer 4 und 5, dass die Menschen in der Türkei eine andere Denkweise haben. Teilnehmer 3 führte weiter, dass türkeistämmige Personen aus Deutschland zu gutmütig sind, während die Menschen in der Türkei nicht so sind, was dazu führen kann, dass ihre Gutmütigkeit ausgenutzt wird, wie auch von Teilnehmer 2 und 4 ähnlich dargestellt wurde.

Dass es für viele türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland schwierig ist, sich mit den Menschen in der Türkei zu verstehen, stellt ebenfalls die in Kapitel 4 aufgeführte Literatur dar und begründet dies damit, dass sie nicht die gleichen Erfahrungen teilen. Es wird veranschaulicht, dass Dinge, womit die Auswanderer aufgewachsen sind, sowie ihre Verhaltensweisen und Gesprächsinhalte sich unterscheiden, was schließlich zu Missverständnissen oder Verständnisproblemen mit den Menschen in der Türkei führen kann (Neitzert 2014: 258f.).

Schließlich kann gesagt werden, dass es für die Teilnehmer nicht einfach ist beziehungsweise war, sich mit den Menschen in der Türkei zu verstehen, und dass es sehr viele kulturelle Unterschiede gibt. Doch es ist festzustellen, dass die kulturellen Unterschiede nicht nur negativ, sondern auch positiv sein können. Denn es wurde auch erwähnt, dass die Menschen in der Türkei im Gegensatz zu Deutschland viel offener, gastfreundlicher, hilfsbereiter, kulanter sowie mitfühlender sind und zusammenhalten.

Dies zeigt, dass die kulturellen Unterschiede in der Türkei von den Teilnehmern nicht nur negativ, sondern auch positiv aufgenommen werden.

Im weiteren Verlauf der Interviews wurden die Teilnehmer auch zu den sprachlichen Problemen in der Türkei befragt. Dabei fällt auf, dass Teilnehmer 1 und 3 keine Probleme mit der türkischen Sprache haben beziehungsweise hatten. Beide Teilnehmer betonten, dass sie die Sprache gut sprechen und die Menschen in der Türkei nicht merken, dass sie aus Deutschland kommen. Außerdem berichtete Teilnehmer 1, dass sie positive Kommentare bezüglich ihrer Sprache erhält. Im Gegensatz dazu stellten Teilnehmer 5, 6 und 9 dar, dass sie am Anfang ihrer Auswanderung Probleme mit dem Türkischen hatten, aber sich verbessert haben. Teilnehmer 6 und 9 erklärten, dass sie Probleme hatten sich auszudrücken, weil ihnen die Begriffe fehlten. Zudem erzählte Teilnehmer 9, dass sie manche Wörter nicht verstand beziehungsweise deren Bedeutung nicht wusste. Teilnehmer 6 ergänzte, dass sie zu Beginn auch einen Akzent hatte und oftmals von ihrem Umfeld gefragt wurde, warum sie bestimmte Wörter anders ausspricht. Teilnehmer 5 dagegen sagte, dass sie am Anfang ihrer Auswanderung zwar keinen Akzent aufwies, dafür aber Probleme im Schriftlichen hatte. Schließlich veranschaulichten Teilnehmer 5 und 9, dass sie positive Kommentare hinsichtlich ihrer Sprache bekamen beziehungsweise bekommen. Auf der anderen Seite gaben Teilnehmer 2, 4, 7, 8 und 10 an, dass sie immer noch Probleme mit dem Türkischen haben. Teilnehmer 4 und 10 berichteten, dass sie einen Akzent haben und die Menschen sofort merken, dass sie nicht aus der Türkei kommen. Außerdem fügte Teilnehmer 4 hinzu, dass sie nicht fließend sprechen kann und ihr manchmal die Begriffe fehlen. Teilnehmer 2 und 8 erzählten ebenfalls, dass sie immer noch einen Akzent haben und die Menschen merken, dass sie nicht aus der Türkei kommen. Beide Teilnehmer ergänzten, dass sie von ihrem Umfeld verbessert werden. Zudem sagte Teilnehmer 8, dass es manchmal schwierig für sie ist sich auszudrücken, was auch Teilnehmer 7 behauptete. Teilnehmer 7 fügte hinzu, dass sie immer noch manche Sachen nicht versteht und auch verbessert wird. Letztendlich bezeugten Teilnehmer 4 und 7 dennoch, dass sie positive Kommentare bezüglich ihrer Sprache erhalten. Zusammenfassend kann herausgestellt werden, dass der Großteil der Teilnehmer zu Beginn der Auswanderung Probleme mit der türkischen Sprache erlebte, während die Hälfte der Teilnehmer immer noch

Probleme damit hat.

Die in Kapitel 4 aufgeführte Literatur veranschaulicht ebenso, dass viele türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland am Anfang ihrer Auswanderung Probleme mit der türkischen Sprache haben und dadurch in der Türkei auffallen. Zusätzlich wird dargestellt, dass während manche Auswanderer negative Kommentare zu ihrer Sprache bekommen, insbesondere qualifizierte Auswanderer positivere Reaktionen erhalten (Neitzert 2014: 260). Im Gegensatz zur Literatur jedoch ist festzustellen, dass die Teilnehmer keine negativen, sondern wenn, dann positive Kommentare bezüglich ihrer Sprache erhalten.

Schließlich wurden die Teilnehmer auch gefragt, welche Vor- und Nachteile ein Leben in der Türkei hat, wozu es verschiedenste Antworten gab. Ein Vorteil, der von Teilnehmer 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9 und 10 genannt wurde, ist das soziale Leben in der Türkei beziehungsweise in Istanbul, da es mehr Freizeitmöglichkeiten gibt als in Deutschland.

„Man kann auch mal nach der Arbeit was trinken gehen. Man hat mehr Möglichkeiten, draußen was zu unternehmen, weil die Läden einfach später schließen ... In Deutschland hat überall um 20 Uhr jeder Laden zu und an Wochenenden um 22 Uhr. Ich weiß jetzt nicht, wie der aktuelle Stand ist ... Das ist so ein Vorteil hier zu sein, einfach mehr Möglichkeiten für soziale Aktivitäten hat man hier auf jeden Fall“ (Teilnehmer 1, S. 24, Z. 33 - S. 25, Z. 7).

Ein weiterer Vorteil, der von Teilnehmer 2, 7, 8 und 9 dargestellt wurde, ist das warme Wetter in der Türkei. Teilnehmer 7 führte weiter, dass sie in einem Land lebt, wo andere Menschen Urlaub machen, und fügte hinzu, dass sie in der Türkei mit der deutschen Sprache gutes Geld verdienen kann. Des Weiteren sehen es Teilnehmer 3, 8 und 10 als Vorteil, dass sie direkt am Meer sind, was in Deutschland nicht der Fall war. Teilnehmer 3 erzählte außerdem, dass sie glücklich ist in ihrer Heimat zu leben.

„Du lebst in deinem eigenen Land. Du bist glücklich. Also, ich bin zumindest glücklich, dass ich in meinem eigenen Land lebe, dass ich nicht mehr diese Ausländerin bin. Ich passe hier ein. Ich gehöre hierhin. Oder ich habe nicht mehr das Gefühl, jedes Mal Sommerferien zu warten und unser Urlaub zu machen, um Heimatland zu besuchen“ (Teilnehmer 3, S. 64, Z. 18-22).

Schließlich erklärte Teilnehmer 8, die findet, dass ein Leben in der Türkei viel mehr Vorteile als Nachteile hat, dass sie in der Türkei ihre Religion sowie die Bräuche besser ausüben kann, und dass sie dort Familie, Wurzeln und Heimat hat. Darüber hinaus erwähnte sie, dass es in Deutschland keinen Service wie in der Türkei gibt, da man sogar nachts beispielsweise Essen bestellen kann. Auf der anderen Seite erzählte Teilnehmer 5, die in Istanbul wohnt, dass es dort niemanden interessiert, welcher Herkunft oder Religion man angehört. Letztlich behauptete Teilnehmer 10, dass das Leben in der Türkei besser, schöner, angenehmer und stressfreier ist, während Teilnehmer 2 und 9 sagten, dass es ihnen Spaß macht in der Türkei zu leben.

Allerdings hat das Leben in der Türkei nicht nur Vorteile, sondern auch Nachteile. Ein Nachteil, der von Teilnehmer 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 10 genannt wurde, ist die schlechte wirtschaftliche Situation in der Türkei, da die Kaufkraft im Land sehr gering ist.

„Nachteile sind eben die finanziellen Aspekte einfach. Also wenn man echt keinen guten Job hat oder keinen gut bezahlten Job, dann ist das Leben hier echt nicht einfach. Es ist wirklich sehr schwer, wenn man einfach ein Mindestlohnverdiener ist ... also ich sag mal so, wer hier gut leben möchte, müsste mindestens 10.000 bis 15.000 verdienen und das nun wirklich mindestens. Und wenn man das nicht bekommt, dann ist es echt traurig“ (Teilnehmer 1, S. 25, Z. 7-12).

Des Weiteren erzählte Teilnehmer 7, dass sie nicht immer nach Deutschland zu ihrer Familie reisen kann, da es mit der türkischen Lira nicht leicht ist die Reise zu finanzieren. Die Teilnehmerin ergänzte, dass die Entfernung zur Familie ebenfalls ein Nachteil ist, was auch Teilnehmer 6, 8 und 10 behaupteten. Zudem stellten Teilnehmer 7 und 8 dar, dass sie bestimmte Lebensmittel beziehungsweise Spezialitäten, die sie aus Deutschland kennen, vermissen, weil es diese in der Türkei nicht gibt. Darüber hinaus ist ein weiterer Nachteil, der von Teilnehmer 3, 5 und 8 genannt wurde, das Gesundheitswesen in der Türkei, wobei Teilnehmer 3 sich über die hohen Kosten während und nach ihrer Schwangerschaft beklagte, wohingegen Teilnehmer 5 und 8 die schlechten Verhältnisse in den Krankenhäusern kritisierten.

„Ich bete jeden Abend dafür, dass ich nicht krank werde ... Und ich will es auch nicht. Und ich würde es für keinem wollen, irgendwie stationär behandelt werden zu müssen, weil wenn du

Geld hast, wirst du gut behandelt, wenn du kein Geld hast und nur gesetzlich versichert bist, gibt es natürlich auch sehr viele Möglichkeiten ... Aber ich glaube, im Gesundheitswesen ist es immer noch so ein Nachteil hier“ (Teilnehmer 5, S. 98, Z. 34 - S. 99, Z. 3).

Außerdem behaupteten Teilnehmer 1, 3, 6, 8 und 10, dass in Deutschland die Bildung beziehungsweise das Bildungssystem besser ist als in der Türkei. Auf der anderen Seite beschwerten sich Teilnehmer 3 und 7, die jeweils in Istanbul und in Ankara wohnen, über den Stress in der Stadt. Schließlich erwähnten einige Teilnehmer noch, dass sie manche Werte wie gegenseitigen Respekt, Rücksicht sowie Vertrauen, die sie aus Deutschland gewohnt sind, in der Türkei nicht vorfinden können, was sie ebenfalls als Nachteil sehen.

Insgesamt ist herauszustellen, dass das Leben in der Türkei für die Teilnehmer mehrere Vorteile aber auch viele Nachteile hat, die eine wichtige Rolle spielen. Doch auch wenn die Nachteile sehr relevant sind, bereut fast kein Teilnehmer die Auswanderung in die Türkei. Denn neun von zehn Teilnehmern betonten, dass sie ihre Auswanderung in die Türkei nicht bereuen. Nur Teilnehmer 7 antwortete, dass sie ihre Auswanderung manchmal bereut, was sie aber nicht mit der Türkei begründete, sondern mit der Stadt, in der sie wohnt. Denn die Teilnehmerin erzählte, dass sie es in Ankara nicht toll findet und dort nicht leben möchte wegen dem Stress. Somit kann festgestellt werden, dass fast alle Teilnehmer die Auswanderung in die Türkei nicht bereuen, außer einer Teilnehmerin, die ihre Auswanderung manchmal bereut und manchmal nicht.

Dass die Mehrheit der Teilnehmer die Auswanderung in die Türkei nicht bereut, verdeutlichen auch die Antworten zur Rückkehrabsicht nach Deutschland. Während nur Teilnehmer 2 und 5 gegenüber einer Rückkehr nach Deutschland offen sind, möchten Teilnehmer 1, 3, 4, 6, 7, 8, 9 und 10 nicht mehr zurück nach Deutschland gehen. Teilnehmer 2 und 5 bezeugten aber, dass sie keine Absicht haben, sondern offen gegenüber einer Auswanderung nach Deutschland oder in ein anderes Land sind. Beide Teilnehmer erklärten, dass eine erneute Auswanderung wegen wirtschaftlichen Gründen sowie aufgrund von Weiterentwicklungsmöglichkeiten in Frage kommen würde. Im Gegensatz dazu antworteten Teilnehmer 1, 3, 4, 6, 7, 8, 9 und 10, dass sie nicht mehr zurück nach Deutschland gehen wollen. Teilnehmer 4 ergänzte, dass sie sich aber vorstellen kann, in ein anderes Land zu gehen, was sie mit Abenteuerlust begründete.

Teilnehmer 1, die sich ebenfalls wünscht ins Ausland zu gehen, erklärte, dass dies allerdings aufgrund von finanziellen Faktoren nicht möglich ist und fügte hinzu, dass sie aber aus Istanbul wegziehen möchte wegen der negativen Verhaltensweisen der Menschen dort. Auch Teilnehmer 3 und 7, die jeweils in Istanbul und in Ankara wohnen, möchten aus der Stadt, in der sie leben, irgendwann wegziehen wegen der Menschen sowie dem Stress und lieber in einer anderen Stadt in der Türkei leben. Letztlich erklärten Teilnehmer 6, 8, 9 und 10, dass sie an dem Ort, wo sie wohnen, bleiben und nirgendwohin auswandern möchten. Zusammenfassend kann herausgestellt werden, dass keiner von den Teilnehmern eine Absicht hat, wieder zurück nach Deutschland oder in ein anderes Land auszuwandern. Während vier Teilnehmer sich vorstellen können, in ein anderes Land zu gehen, sind nur zwei von ihnen offen gegenüber einer Rückkehr nach Deutschland.

Ähnlich stellt auch die in Kapitel 4 aufgeführte Literatur dar, dass türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland in der Türkei zum Großteil keine Rückkehrabsicht nach Deutschland haben (Alkan 2011: 20f.). Allerdings wird veranschaulicht, dass mehr als die Hälfte der befragten Auswanderer sich eine Rückkehr nach Deutschland vorstellen kann (Obergfell 2016: 144-146). Im Vergleich zur Literatur kann festgestellt werden, dass keiner von den Teilnehmern eine Absicht hat, und nur zwei Teilnehmer sich vorstellen können, wieder zurück nach Deutschland zu gehen. Dennoch kann gesagt werden, dass die Zahl der Teilnehmer, die sich eine Rückkehr vorstellen können, höher ist als die Zahl derjenigen, die eine Rückkehrabsicht haben, wie auch in der Literatur dargestellt wird.

8. DISKUSSION

Das Ziel dieser Arbeit ist es, herauszustellen, was die Gründe für die Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei sind und wie ihr Leben in der Türkei ist. Zuerst einmal wurde in Kapitel 7.1 bezüglich der Bildung in Deutschland festgestellt, dass Türkeistämmige nach der Grundschule selten das Gymnasium besuchen, was auch Siegert (2008) bezeugte. Lang et al. (2016) und Sürig et al. (2011)

behaupteten zudem, dass Türkeistämmige in der Grundschule schlechtere Schulempfehlungen bekommen. Dies zeigt, dass diejenigen Teilnehmer, die in der Schulzeit benachteiligt beziehungsweise diskriminiert wurden, dies insbesondere von den Lehrern erfuhren, was sich auf ihre Schullaufbahn negativ auswirkte.

Des Weiteren wurde in Kapitel 7.2 hinsichtlich des Erwerbslebens und der finanziellen Situation in Deutschland herausgefunden, dass Teilnehmer, die im Erwerbsleben keine Benachteiligung beziehungsweise Diskriminierung erfuhren, eine positive Meinung über die Arbeitsmarktchancen in Deutschland haben, während diejenigen, die im Erwerbsleben benachteiligt wurden, eine negative Meinung über die Arbeitsmarktchancen in Deutschland haben. Brück-Klingberg et al. (2008) und Seibert (2008) erklärten, dass insbesondere Türkeistämmige auf dem deutschen Arbeitsmarkt schlechtere Chancen haben. Dennoch ist unter den Teilnehmern insgesamt eine Zufriedenheit mit dem Erwerbsleben in Deutschland ersichtlich. Im Gegensatz dazu konnte bezüglich der finanziellen Situation in Deutschland keine große Zufriedenheit festgestellt werden, was mit der Aussage von Sauer (2016 und 2020) begründet werden kann, die erklärte, dass Türkeistämmige sehr geringe Einnahmen haben im Vergleich zum Durchschnitt, was eine schlechtere finanzielle Situation darstellt.

Hinsichtlich des Zugehörigkeitsgefühls beziehungsweise der Identifikation wurde in Kapitel 7.3 festgestellt, dass Türkeistämmige aus Deutschland insgesamt häufiger mit der Türkei ein Zugehörigkeitsgefühl beziehungsweise eine Identifikation aufweisen als mit Deutschland, wie auch von Sauer (2018) und der Seite Statista (2018) dargestellt wurde. Dies wird auch daran deutlich, dass die Teilnehmer sich entweder als deutsch-türkisch oder als nur türkisch betrachten, und sich nicht als nur deutsch sehen. Weiterhin wurde festgestellt, dass Türkeistämmige aus Deutschland die Türkei häufiger als Heimat betrachten als Deutschland, was Sauer (2016) und Uslucan (2017) bestätigen. Außerdem konnte herausgestellt werden, dass die Teilnehmer sich mehr in der Türkei wohlfühlen als in Deutschland. Letztlich wurde auch herausgefunden, dass für die Teilnehmer das Anderssein sich häufiger in der Türkei negativer anfühlt als in Deutschland, und dass viele von ihnen in der Türkei als *Almançı*, also *Deutschländer*, bezeichnet werden, was ihr Anderssein unterstreicht. Hanewinkel (2012b) und Neitzert (2014) erklärten, dass manche Türkeistämmige aus Deutschland die Bezeichnung

Almanclar negativ auffassen, wodurch das Anderssein verstärkt wird, aber sie dennoch das Anderssein in Deutschland negativer empfinden als in der Türkei. Schließlich wurde bezüglich der Identitätstheorie von Foroutan (2013) festgestellt, dass die meisten Teilnehmer der Mehr-Heimigkeit zugeordnet werden können, weil sie gleichzeitig zu Deutschland und zur Türkei eine Zugehörigkeit aufweisen und sich sowohl türkisch als auch deutsch fühlen. Außerdem können einige Teilnehmer der Ein-Heimigkeit zugeordnet werden, weil sie nur zur Türkei eine Zugehörigkeit sowie eine emotionale Verbindung aufweisen, die sich eventuell durch den Besuch der Hauptschule entwickelt beziehungsweise verstärkt haben könnten.

Weiterhin wurde in Kapitel 7.4 hinsichtlich der Gründe für die Auswanderung aus Deutschland in die Türkei festgestellt, dass die meisten Teilnehmer mehrere Gründe für die Auswanderung hatten. Es wurde herausgefunden, dass die Teilnehmer am häufigsten wegen des Studiums in der Türkei, aufgrund des monotonen Lebens in Deutschland sowie aufgrund des vielfältigen Lebens in der Türkei, wegen des Heimatgefühls zur Türkei, und wegen der Familie beziehungsweise des Partners ausgewandert sind. Am seltensten sind die Teilnehmer aufgrund der besseren Karrierechancen in der Türkei sowie aufgrund der schlechteren Karrierechancen in Deutschland, wegen des fehlenden Wohlfühls in Deutschland, und wegen der Lieblingsfußballmannschaft in der Türkei ausgewandert. Dies zeigt, dass emotionale Gründe eine große Rolle spielten bei der Auswanderung der Teilnehmer, während wirtschaftliche Gründe eine geringe oder keine Rolle spielten. Aydin (2010), Hanewinkel (2012a) und Obergfell (2014) veranschaulichten ebenfalls, dass Türkeistämmige aus Deutschland am häufigsten aufgrund von emotionalen Gründen in die Türkei auswandern und bezeugten, dass wirtschaftliche Gründe eine ebenso große Rolle spielen wie emotionale Gründe. Außerdem stellten sie dar, dass Diskriminierung kein ausschlaggebender Grund für die Auswanderung von Türkeistämmigen aus Deutschland in die Türkei ist, jedoch eine Auswirkung auf die emotionalen und wirtschaftlichen Gründe haben kann. Auch für die Teilnehmer war Diskriminierung kein Grund für die Auswanderung aus Deutschland in die Türkei. Jedoch könnte es sein, dass Diskriminierungserfahrungen beziehungsweise Benachteiligungen in der Schulzeit sowie im Erwerbsleben eine Auswirkung auf die emotionalen und wirtschaftlichen

Gründe hatten.

Ferner wurde in Kapitel 7.5 bezüglich des Erwerbslebens in der Türkei herausgestellt, dass die Teilnehmer größtenteils in einem hauptsächlich deutschen beziehungsweise deutsch-türkischen Arbeitsumfeld arbeiten. Viele von ihnen bevorzugen in der Türkei sogar ein deutsches Arbeitsumfeld wegen der Arbeitsweise und -atmosphäre. Aydin et al. (2011), Hanewinkel (2012b) und Neitzert (2014) erklärten, dass viele türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland in der Türkei in einem deutschen Arbeitsumfeld arbeiten, da sie nicht nur mit der deutschen Arbeitskultur vertraut sind, sondern auch die deutsche Sprache nutzen können sowie die Verbindung zu Deutschland aufrechterhalten können. Außerdem stellten sie dar, dass diejenigen ohne Hochschulabschluss oftmals im Callcenter, im Verkauf oder im Tourismus tätig sind, was auch auf die Teilnehmer zutrifft, die im Callcenter arbeiten, während auf der anderen Seite die Teilnehmer mit Hochschulabschluss größtenteils eine bessere Arbeit haben. Trotzdem wurde festgestellt, dass die Teilnehmer mit ihrem Job in der Türkei insgesamt zufrieden sind, auch wenn manche das Gehalt, die Arbeitszeiten oder den Urlaubsanspruch kritisierten. Letztlich wurde auch festgestellt, dass die Teilnehmer nicht nur glauben, dass sie gute Arbeitsmarktchancen haben in der Türkei, sondern die meisten sogar denken, dass sie über bessere Chancen auf dem türkischen Arbeitsmarkt verfügen als die Einheimischen.

Schließlich wurde in Kapitel 7.6 die Karrierekapitaltheorie von Mayrhofer et al. (2004) auf die Teilnehmer angewendet. Bezüglich des ökonomischen Kapitals wurde herausgefunden, dass die Teilnehmer in der Türkei entweder über einen höheren Lebensstandard als in Deutschland verfügen oder ihr Lebensstandard sich nicht verändert hat, das heißt genauso hoch ist wie vor der Auswanderung in Deutschland. Zusätzlich wurde herausgefunden, dass keiner von den Teilnehmern in der Türkei einen niedrigen Lebensstandard hat. Hinsichtlich des sozialen Kapitals wurde festgestellt, dass viele Teilnehmer mit Hilfe von Kontakten zu ihrem Job in der Türkei gelangt sind, während manche Teilnehmer ohne die Hilfe von anderen Menschen also alleine zu ihrem Job in der Türkei gekommen sind. Außerdem wurde herausgestellt, dass die Teilnehmer karriereförderliche Jobs haben, sie dadurch ein Netzwerk bilden beziehungsweise ihr bestehendes Netzwerk ausweiten konnten, und manche von ihnen

auch die Möglichkeit haben aufzusteigen. Bezüglich des kulturellen Kapitals wurde herausgefunden, dass die Deutschkenntnisse sowie die Bildung, die die Teilnehmer in Deutschland erworben haben, für den Großteil eine sehr wichtige Rolle spielen, um in der Türkei Karriere zu machen. Zudem wurde festgestellt, dass die meisten Teilnehmer es für ihren Job in der Türkei sehr nützlich beziehungsweise förderlich finden, dass sie aus Deutschland kommen also Deutsch-Türken sind. In Bezug zum symbolischen Kapital wurde letztlich festgestellt, dass die Teilnehmer in der Türkei entweder ein höheres Ansehen besitzen als in Deutschland oder ihr Ansehen gleich also genauso hoch ist wie in Deutschland. Da die Teilnehmer durch bildungsbezogene, kulturelle und finanzielle Faktoren in der Türkei über ein hohes Ansehen verfügen, wurde auf Grundlage der Karrierekapitaltheorie von Mayrhofer et al. (2004) festgestellt, dass das ökonomische und kulturelle Kapital der Teilnehmer ihr Ansehen, das heißt ihr symbolisches Kapital, stark beeinflussen, was schließlich das Karrierekapital bildet.

Zu guter Letzt wurde in Kapitel 7.7 hinsichtlich des sozialen Lebens und der Integration in der Türkei herausgefunden, dass das gegenseitige Verstehen mit den Menschen in der Türkei für die Teilnehmer nicht leicht ist beziehungsweise war. Zudem wurde herausgestellt, dass in der Türkei sehr viele kulturelle Unterschiede existieren, die von den Teilnehmern sowohl negativ als auch positiv wahrgenommen werden. Neitzert (2014) begründete die Schwierigkeiten bezüglich des gegenseitigen Verstehens damit, dass türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland und die Menschen in der Türkei nicht die selben Erfahrungen teilen. Beispielsweise weisen sie hinsichtlich der Verhaltensweisen, Gesprächsinhalte usw. Unterschiede auf, weswegen es zu Missverständnissen oder Verständnisproblemen kommen kann. Darüber hinaus wurde herausgefunden, dass viele türkeistämmige Auswanderer aus Deutschland zu Beginn ihrer Auswanderung in der Türkei Probleme mit dem Türkischen haben, was auch Neitzert (2014) bezeugte. Sie fügte hinzu, dass die Auswanderer auch deshalb auffallen, und dass manche von ihnen negative Kommentare aufgrund ihrer Sprache erhalten, während vor allem auf qualifizierte Auswanderer positiv reagiert wird. Die Teilnehmer dagegen bekommen keine negativen, sondern positive Reaktionen aufgrund ihrer Sprache. Außerdem haben manche von ihnen immer noch Probleme mit dem Türkischen. Schließlich wurde noch festgestellt, dass für die Teilnehmer das Leben in

der Türkei sowohl viele Vorteile als auch viele Nachteile hat. Trotz dessen bereut fast niemand von ihnen die Auswanderung in die Türkei. Dies wird auch daran deutlich, dass kein Teilnehmer eine Absicht hat, und einige sich nur vorstellen können, nach Deutschland oder in ein anderes Land auszuwandern. Alkan (2011) veranschaulichte, dass die meisten türkeistämmigen Auswanderer aus Deutschland in der Türkei keine Absicht haben, zurück nach Deutschland zu gehen, während Obergfell (2016) illustrierte, dass viele es sich aber vorstellen können. Auf der anderen Seite haben die Teilnehmer letztendlich gar keine Absicht, und nur wenige können sich vorstellen, zurück nach Deutschland zu gehen.

9. FAZIT

Insgesamt veranschaulicht die vorliegende Arbeit, dass Türkeistämmige der zweiten sowie dritten Generation in Deutschland am häufigsten aufgrund des Studiums, des Lebensstils, der Familie beziehungsweise des Partners, und wegen des Heimatbeziehungsweise Zugehörigkeitsgefühls aus Deutschland in die Türkei auswandern, da sie häufiger sich zur Türkei zugehörig fühlen. Auf der anderen Seite wandern sie sehr selten aufgrund der Karrierechancen aus. Somit spielen emotionale Gründe bei der Auswanderung von Türkeistämmigen der zweiten sowie dritten Generation aus Deutschland in die Türkei eine große Rolle und wirtschaftliche Gründe spielen nur eine geringe oder gar keine Rolle. Zudem stellt Diskriminierung keinen Grund für die Auswanderung dar, jedoch können Diskriminierungserfahrungen beziehungsweise Benachteiligungen im Schul- und Erwerbsleben eine Auswirkung auf die emotionalen und wirtschaftlichen Gründe haben.

In der Türkei arbeiten türkeistämmige Auswanderer der zweiten sowie dritten Generation aus Deutschland größtenteils in einem deutschen beziehungsweise deutsch-türkischen Arbeitsumfeld, was viele auch bevorzugen. Während diejenigen ohne Hochschulabschluss im Callcenter arbeiten, besitzen diejenigen mit Hochschulabschluss hauptsächlich eine bessere Arbeit. Dennoch haben die Auswanderer generell in der Türkei gute Arbeitsmarktchancen, eventuell sogar bessere als die Einheimischen. Denn

die Bildung aus Deutschland und die Deutschkenntnisse haben häufig eine hohe Relevanz, um in der Türkei Karriere zu machen, sodass es sehr nützlich ist aus Deutschland zu kommen. Darüber hinaus verfügen sie in der Türkei über einen hohen Lebensstandard, der zum Teil sogar höher ist als der in Deutschland. Schließlich besitzen türkeistämmige Auswanderer der zweiten sowie dritten Generation aus Deutschland aufgrund von kulturellen und finanziellen Faktoren ein hohes Ansehen in der Türkei, das zum Teil auch höher ist als das in Deutschland. Allerdings ist es für sie nicht einfach, sich mit den Menschen in der Türkei zu verstehen, da es etliche kulturelle Unterschiede gibt. Zusätzlich haben viele besonders am Anfang ihrer Auswanderung, aber auch danach noch Probleme mit der türkischen Sprache. Trotz allem bereuen die meisten Auswanderer ihre Auswanderung nicht und sie haben keine Absicht, weder zurück nach Deutschland zu gehen noch in ein anderes Land auszuwandern, obwohl das Leben in der Türkei nicht nur viele Vorteile, sondern auch viele Nachteile hat.

Abschließend sollte erwähnt werden, dass die vorliegende Arbeit zwar die Auswanderungsgründe von Türkeistämmigen der zweiten sowie dritten Generation aus Deutschland in die Türkei und ihr Leben nach der Auswanderung in der Türkei veranschaulicht, aber trotzdem mehr Auswanderer untersucht werden könnten. Denn da jeder Mensch eine individuelle Meinung hat, sind die Auswanderungsgründe und die Sichtweise über das Leben in der Türkei personenabhängig. Daher könnten mehr Personen aus unterschiedlichen Generationen, Altersgruppen, Wohnorten, Bildungsniveaus, Erwerbstätigkeiten, familiären beziehungsweise sozialen Hintergründen untersucht werden, sodass umfassendere Ergebnisse ermittelt werden. Auf der anderen Seite ist zu erwähnen, dass von den zehn Teilnehmern, die in dieser Arbeit untersucht wurden, neun Teilnehmer Frauen waren und einer ein Mann war, was eine Limitation der Arbeit darstellt. Denn es könnte sein, dass wenn die Zahl der Geschlechter ausgeglichener wäre, die Ergebnisse sich etwas verändern würden, da Männer bestimmte Fragen eventuell anders beantworten würden als Frauen. Trotz dessen ist zu erwähnen, dass die Auswanderungsgründe und die Meinung zum Leben in der Türkei personenbezogen sind. Schließlich ist noch anzumerken, dass diese Arbeit die Rückkehr der Auswanderer aus der Türkei wieder nach Deutschland, die eventuell stattfinden könnte, nicht behandelt, da weder die genutzte Literatur Informationen

darüber enthält noch die Teilnehmer der Untersuchung eine Rückkehr nach Deutschland beabsichtigen beziehungsweise nach Deutschland zurückgekehrt sind. Daher stellt die Rückkehr der Auswanderer aus der Türkei wieder nach Deutschland ein Thema dar, was noch erforscht werden könnte.

Letztlich kann bezüglich der Identitätstheorie von Naika Foroutan (2013), die Menschen mit einem Migrationshintergrund in Deutschland in die vier Gruppen Ein-Heimigkeit, Mehr-Heimigkeit, Kein-Heimigkeit und Neu-Heimigkeit einteilt, angemerkt werden, dass keins dieser Gruppen eine alleinige Zugehörigkeit, emotionale Verbindung und Selbstwahrnehmung in Bezug zu Deutschland aufführt, sondern bezogen zum Herkunftsland. Jedoch könnte es auch durchaus sein, dass Menschen mit einem Migrationshintergrund eine alleinige Zugehörigkeit, emotionale Verbindung und Selbstwahrnehmung in Bezug zu Deutschland aufweisen und nicht zum Herkunftsland. Demzufolge könnte die Identitätstheorie von Foroutan um eine weitere Gruppe erweitert werden.

10. LITERATURVERZEICHNIS

- Alkan, M. N. (2011): „Transmigranten auf dem Weg in die Heimat?“. Ankara.
- Alscher, S., Baraulina, T. und Müller, B. (2014): „‘Exodus’ oder Normalität? Annäherung an Umfang und Struktur türkeistämmiger Abwanderung“. In: Alscher, S. und Kreienbrink, A. (Hrsg.): *Abwanderung von Türkeistämmigen. Wer verlässt Deutschland und warum?* (Beiträge zu Migration und Integration, Band 6, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge). Nürnberg, 86-159.
- Aver, C. (2014): „Migrationstrends hochqualifizierter Türkeistämmiger“. In: Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung und Goethe-Institut Izmir (Hrsg.): *Tagungsdokumentation. Migrationstrends hochqualifizierter Türkeistämmiger* (Mit Unterstützung der Ernst Reuter Initiative). Essen und Izmir, 30-47.
- Aver, C. und Durmaz, A. (2016): „Wandern türkeistämmige Hochqualifizierte ab? Die berufliche Lage und Wanderungsabsichten hochqualifizierter Türkeistämmiger in Deutschland – vorläufige Auswertung –“ (AKTUELL 8, Verbundstudie der Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung und der Bayburt-Universität (Türkei)). Essen.
- Aver, C., Halm, D. und Sauer, M. (2021): „Politische Migrationsmotive Türkeistämmiger in Nordrhein-Westfalen“ (1. Auflage, unter Mitarbeit von Muhammed Doğan). Baden-Baden.
- Aydin, Y. (2010): „Der Diskurs um die Abwanderung Hochqualifizierter türkischer Herkunft in die Türkei“ (HWWI Policy Paper, No. 3-9, Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut (HWWI)). Hamburg.
- Aydin, Y. (2018): „Heimat Almanyaa. Die deutsch-türkische Migration“. In: *Bundeszentrale für politische Bildung*.
<https://www.bpb.de/themen/europa/tuerkei/253189/heimat-almanya/> (11.04.2022).
- Aydin, Y. und Pusch, B. (2011): „Istanbul – Chance oder Utopie“. In: Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut gemeinnützige GmbH (HWWI) (Hrsg.): *HWWI Insights. Das Magazin für Freunde und Förderer des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts (HWWI). Wandel* (Band 3, Heft 3). Hamburg, 32-35.
- Blaeschke, F. und Freitag, H. W. (2021): „Bildungsbeteiligung, Bildungsniveau und Bildungsbudget“. In: Statistisches Bundesamt (Destatis), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) (Hrsg.): *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn, 101-120.

Brosius, H., Koschel, F. und Haas, A. (2009): „Methoden der empirischen Kommunikationsforschung. Eine Einführung“ (5. Auflage, Studienbücher zur Kommunikations- und Medienwissenschaft, Lehrbuch). Wiesbaden.

Brück-Klingberg, A., Burkert, C., Damelang, A., Deeke, A., Haas, A., Schweigard, E., Seibert, H. und Wapler, R. (2008): „Integration von Migranten in Arbeitsmarkt und Bildungssystem“. In: Möller, J. und Walwei, U. (Hrsg.): *Handbuch Arbeitsmarkt 2009. Analysen, Daten, Fakten* (IAB-Bibliothek, 314, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)). Bielefeld, 283-316.

Bundeszentrale für politische Bildung (2021): „Vor 60 Jahren: Anwerbeabkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Türkei“. <https://www.bpb.de/kurzknapp/hintergrund-aktuell/342651/vor-60-jahren-anwerbeabkommen-zwischen-der-bundesrepublik-deutschland-und-der-tuerkei/> (22.04.2023).

Bürgin, A. und Erzene-Bürgin, D. (2014): „Warum verlassen türkeistämmige Personen mit deutschem Schulabschluss das Land?“. In: Alscher, S. und Kreienbrink, A. (Hrsg.): *Abwanderung von Türkeistämmigen. Wer verlässt Deutschland und warum?* (Beiträge zu Migration und Integration, Band 6, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge). Nürnberg, 160-191.

Deutscher Akademischer Austauschdienst (o. J.): „Ausländische Studierende in Deutschland: Anzahl & Entwicklung“. <https://www.daad.de/de/der-daad/was-wir-tun/zahlen-und-fakten/mobilitaet-auslaendischer-studierender/> (17.03.2022).

Deutscher Bundestag (2012): „Ausarbeitung. Integrationserfolge von Migranten in Deutschland“ (Wissenschaftliche Dienste). Berlin.

Dresing, T. und Pehl, T. (2018): „Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende“ (8. Auflage). Marburg.

Foroutan, N. (2013): „Hybride Identitäten. Normalisierung, Konfliktfaktor und Ressource in postmigrantischen Gesellschaften“. In: Brinkmann, H. U. und Uslucan, H. (Hrsg.): *Dabeisein und Dazugehören. Integration in Deutschland*. Wiesbaden, 85-99.

Hanewinkel, V. (2012a): „Motive“. In: *Bundeszentrale für politische Bildung*. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/132825/motive> (13.05.2022).

Hanewinkel, V. (2012b): „Voraussetzungen für Einwanderung und Integration in der Türkei“. In: *Bundeszentrale für politische Bildung*. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/132840/voraussetzungen-fuer-einwanderung-und-integration-in-der-tuerkei/> (01.06.2022).

- Kaiser, R. (2014): „Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung“ (Elemente der Politik, Lehrbuch). Wiesbaden.
- Kaya, S. (2011): „Deutschtürkische Akademiker. In der Türkei begehrt, in Deutschland ignoriert“. In: *Goethe-Institut Türkei*.
<https://www.goethe.de/ins/tr/de/kul/mag/20798754.html> (02.06.2022).
- Kleemann, F., Krähnke, U. und Matuschek, I. (2009): „Interpretative Sozialforschung. Eine praxisorientierte Einführung“ (1. Auflage, Lehrbuch). Wiesbaden.
- Kreienbrink, A. und Obergfell, J. (2014): „Einleitung“. In: Alscher, S. und Kreienbrink, A. (Hrsg.): *Abwanderung von Türkeistämmigen. Wer verlässt Deutschland und warum?* (Beiträge zu Migration und Integration, Band 6, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge). Nürnberg, 14-29.
- Lang, C., Pott, A. und Schneider, J. (2016): „Unwahrscheinlich erfolgreich. Sozialer Aufstieg in der Einwanderungsgesellschaft“ (IMIS-BEITRÄGE Heft 49/2016, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS), Universität Osnabrück). Osnabrück.
- Löhe, J. (2017): „Angehörigenpflege neben dem Beruf. Mixed Methods Studie zu Herausforderungen und betrieblichen Lösungsansätzen“ (1. Auflage). Wiesbaden.
- Mayrhofer, W., Iellatchitch, A., Meyer, M., Steyrer, J., Schiffinger, M. und Strunk, G. (2004): „Going beyond the individual. Some potential contributions from a career field and habitus perspective for global career research and practice“. In: *Journal of Management Development* (23(9)). Wien, 870-884.
- Mayring, P. und Fenzl, T. (2019): „Qualitative Inhaltsanalyse“. In: Baur, N. und Blasius, J. (Hrsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Auflage). Wiesbaden, 633-648.
- Monke, S. (2007): „Das Experteninterview“ (1. Auflage, Studienarbeit). Norderstedt.
- Neitzert, A. (2014): „`Deutschländer` in Istanbul: Migrationsmotive und Gruppenbildungsprozesse“. In: Kreiser, K., Motika, R., Steinbach, U., Joppien, C. und Schulz, L. (Hrsg.): *Junge Perspektiven der Türkeiforschung in Deutschland* (Band 1). Wiesbaden, 247-265.
- Obergfell, J. (2014): „Abwanderung in die Türkei: Zu den Unterschieden zwischen Absichten und Gründen“. In: Alscher, S. und Kreienbrink, A. (Hrsg.): *Abwanderung von Türkeistämmigen. Wer verlässt Deutschland und warum?* (Beiträge zu Migration und Integration, Band 6, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge). Nürnberg, 192-230.

Obergfell, J. (2016): „Abwanderung von Deutschland in die Türkei. Absichten, Ursachen, (Hinter-)Gründe“ (Dissertation, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg). Nürnberg.

Sauer, M. (2010): „Migrantinnen und Migranten im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt: Erkenntnisse und Defizite in Literatur und Statistik“. In: Knuth, M. (Hrsg.): *Arbeitsmarktintegration und Integrationspolitik. Zur notwendigen Verknüpfung zweier Politikfelder. Eine Untersuchung über SGB II-Leistungsbeziehende mit Migrationshintergrund* (1. Auflage). Baden-Baden, 61-80.

Sauer, M. (2016): „Teilhabe und Befindlichkeit: Der Zusammenhang von Integration, Zugehörigkeit, Deprivation und Segregation türkeistämmiger Zuwanderer in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Mehrthemenbefragung 2015“ (Eine Analyse in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung). Essen.

Sauer, M. (2018): „Identifikation und politische Partizipation türkeistämmiger Zugewanderter in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland. Ergebnisse der erweiterten Mehrthemenbefragung 2017“ (Eine Analyse in Kooperation mit dem Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung). Essen.

Sauer, M. (2020): „20 Jahre Mehrthemenbefragung. Integration und Partizipation türkeistämmiger Zugewanderter in Nordrhein-Westfalen 1999 bis 2019“ (Eine Analyse in Kooperation mit dem Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung). Essen.

Schührer, S. (2018): „Türkeistämmige Personen in Deutschland. Erkenntnisse aus der Repräsentativuntersuchung 'Ausgewählte Migrantengruppen in Deutschland 2015' (RAM)“ (Working Paper 81, Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge). Nürnberg.

Seebaß, K. und Siegert, M. (2011): „Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland“ (Working Paper 36, Forschungsgruppe des Bundesamtes, aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 9, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge). Nürnberg.

Seibert, H. (2008): „Junge Migranten am Arbeitsmarkt. Bildung und Einbürgerung verbessern die Chancen“ (IAB-Kurzbericht, No. 17/2008, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)). Nürnberg.

Siegert, M. (2008): „Schulische Bildung von Migranten in Deutschland“ (Working Paper 13, Forschungsgruppe des Bundesamtes, aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 1, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge). Nürnberg.

Statista (2018): „Wie stark fühlen Sie sich der Türkei und wie stark Deutschland zugehörig?“. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/883677/umfrage/zugehoerigkeitsgefuehl-von-tuerkeistaemmigen-zu-deutschland-und-der-tuerkei/> (01.04.2022).

Statista (2023): „Bildungsstand: Verteilung der Bevölkerung mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland nach höchstem Schulabschluss im Jahr 2022“. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/165263/umfrage/verteilung-der-tuerkischstaemmigen-bevoelkerung-in-deutschland-nach-schulbildung/> (24.04.2023).

Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) (2014): „Wirtschaftliche Lage und Zufriedenheit türkeistämmiger Zuwanderer. Zentrale Ergebnisse der aktuellen NRW-Mehrthemenbefragung des ZfTI“ (AKTUELL 5). Essen.

Sürig, I. und Wilmes, M. (2011): „Die Integration der zweiten Generation in Deutschland. Ergebnisse der TIES-Studie zur türkischen und jugoslawischen Einwanderung“ (IMIS-BEITRÄGE Heft 39/2011, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS), Universität Osnabrück). Osnabrück.

Uslucan, H. (2017): „Türkeistämmige in Deutschland. Heimatlos oder überall zuhause?“. In: *Bundeszentrale für politische Bildung* (Aus Politik und Zeitgeschichte). <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/243864/tuerkeistaemmige-in-deutschland-heimatlos-oder-ueberall-zuhause/> (02.04.2022).

Werner, F. (2009): „Transnationale Lebenswelten türkischer Migranten als Folge geographischer Mobilität. Eine qualitative Studie in Augsburg und Istanbul“. Hamburg. (Zugl. 2008, Diplomarbeit, Universität Augsburg, Augsburg.)

Woellert, F., Kröhnert, S., Sippel, L. und Klingholz, R. (2009): „Ungenutzte Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland“ (Forschungsbericht, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung). Berlin.

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form im Rahmen einer anderen Prüfung nicht vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Leverkusen, den 01.12.2023

Ezgi Dönmez